

**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ  
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ**

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**ΜΕΛΕΤΗ ΖΗΤΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ  
ΣΤΗΝ ΤΟΠΙΚΗ ΑΓΟΡΑ ΜΕΣΩ ΜΕΛΕΤΗΣ  
ΔΗΜΟΣΚΟΠΗΣΗΣ ΜΕΤΑΒΟΛΩΝ ΜΕ ΤΑ ΝΕΑ  
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ**

**ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ:**

**ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΠΑΠΑΚΩΣΤΑΣ  
ANNA-MARIA ΑΡΓΥΡΟΠΟΥΛΟΥ**

**ΕΠΟΠΤΕΙΑ:**

**ΚΑΡΥΩΤΗ ΒΑΣΙΛΙΚΗ**

**ΠΑΤΡΑ 2017**

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Με την ανάθεση της πτυχιακής αυτής ασχοληθήκαμε με την ζήτηση της αγοράς εργασίας στην τοπική αγορά και το πώς αυτή μεταβλήθηκε με τα νέα οικονομικά δεδομένα.

Με σκοπό τη δημιουργία της εργασίας αυτής επεξεργαστήκαμε πολυάριθμα και ποικιλόμορφα στοιχεία σχετικά με την αγορά εργασίας.

Η τοπική αγορά εργασίας είναι μια περιοχή με δυσδιάκριτα γεωγραφικά και επαγγελματικά όρια μέσα στην οποία συγκεκριμένοι εργαζόμενοι επιθυμούν να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους και συγκεκριμένοι εργοδότες να τις προσλάβουν. Τα όρια ,βέβαια, των αγορών εργασίας συνδέονται περισσότερο με τις αντιλήψεις και τις συμπεριφορές των ατόμων.

Η τοπική αγορά εργασίας είναι λοιπόν μια γεωγραφική περιοχή, που περιλαμβάνει το πραγματικό ή εν δυνάμει εργατικό δυναμικό που η επιχείρηση επιθυμεί να εντάξει στο δυναμικό της, κάτω από συγκεκριμένες συνθήκες και άλλους εργοδότες με τους οποίους η επιχείρηση ανταγωνίζεται στην εξασφάλιση εργασίας.

Η λειτουργικότητα των τοπικών αγορών συνδέεται σε μεγάλο βαθμό με την αυτάρκειά τους. Προκειμένου μια γεωγραφική περιοχή να θεωρηθεί αυτάρκης θα πρέπει να προσδιοριστεί ένα όριο του διαμένοντος στην περιοχή εργαζόμενου πληθυσμού στην περιοχή , που κατοικεί εντός της περιοχής και δεύτερον να προσδιοριστούν οι σχέσεις των προτύπων μετακίνησης προς την εργασία της περιοχής με τα αντίστοιχα πρότυπα άλλων περιοχών.

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται μία θεωρητική εισαγωγή στην έννοια και τα δεδομένα της αγοράς εργασίας. Αναφερόμαστε στην έννοια της προσφοράς και ζήτησης της εργασίας καθώς επίσης δίνουμε και την δομή της απασχόλησης αλλά και την έννοια της τοπικής αγοράς εργασίας.

Στο δεύτερο κεφάλαιο περιγράφουμε τις αλλαγές που έχουν επέλθει στην αγορά της εργασίας λόγω οικονομικής κρίσης. Διαχρονικά περιγράφουμε την εξέλιξη τόσο της απασχόλησης αλλά όσο και της ανεργίας στην Ελλάδα.

Στο τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζουμε έρευνα, που πραγματοποιήσαμε όσον αφορά τα δεδομένα της ζήτησης προσφοράς εργασίας στην τοπική αγορά, μέσω ερωτηματολογίου.

Στο τέταρτο κεφάλαιο αναλύουμε τα δεδομένα που υπάρχουν στην αγορά εργασίας εν μέσω οικονομικής κρίσης και εστιάζουμε στους ανέργους για τους οποίους έχουμε συγκεντρώσει τα απαραίτητα στατιστικά στοιχεία τα όποια αναλύουμε μέσω του στατιστικού προγράμματος minitab.

## **ABSTRACT**

In the first chapter there is a theoretical introduction to the concept and the data of the labor market. We refer to the concept of labor supply and demand as well as the structure of employment and the concept of the local labor market.

In the second chapter we describe the changes that have occurred in the labor market due to economic crisis. Over time, we describe the evolution of both employment and unemployment in Greece.

In the third chapter we present a survey, which we conducted in terms of labor demand data on the local market, through a questionnaire.

In the fourth chapter we analyze the data in the labor market in the midst of economic crisis and we focus on the unemployed for whom we have collected the necessary statistical data that we analyze through the minitab statistical program.

## **ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ**

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να εκφράσουμε τις ευχαριστίες μας προς την καθηγήτριά μας Κα Καρυώτη Βασιλική.

Επίσης θα θέλαμε να εκφράσουμε την ευγνωμοσύνη μας και την αγάπη μας προς τις οικογένειές μας για όλη την βοήθεια που μας παρείχαν κατά την διάρκεια των σπουδών μας.

# ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΤΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1
1.1 ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ	1
1.2 ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	3
1.3 Η ΖΗΤΗΣΗ ΚΑΙ Η ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	4
1.4 Η ΖΗΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	4
1.5 ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	8
1.6 ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΚΑΙ ΔΟΜΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	9
1.7 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	12
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ΟΙ ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΛΟΓΩ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ	16
2.1 ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ	16
2.2 ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΤΟΠΙΟ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	17
2.3 Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ	21
2.4 Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	24
2.5 ΕΠΙΣΦΑΛΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2010-2015	25
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 <sup>ο</sup> ΕΡΕΥΝΑ	28
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ΤΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΝ ΜΕΣΩ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ	48
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	60



# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΤΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

## 1.1 ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Η εργασία είναι δικαίωμα και επιλογή του κάθε ενήλικα ανθρώπου.

Η απόκτηση αγαθών που καλύπτουν τις ανάγκες των ανθρώπων προϋποθέτει την ένταξη στην αγορά εργασίας. Για να αποκτήσει τα αγαθά που χρειάζεται ο άνθρωπος πρέπει να εργάζεται. Οι εργαζόμενοι κατέχουν σαφώς πρωταγωνιστικό ρόλο στην ιστορία της οικονομίας αφού αυτονόητο είναι πως χωρίς αυτούς δεν θα υπήρχε εργασία στην αγορά.

Ο κάθε εργαζόμενος μπορεί να αποφασίσει εάν θα εργαστεί ή όχι, πόσες ώρες θα εργαστεί, ποιες δεξιότητες θα αποκτήσει, τότε θα παραιτηθεί από την επαγγελματική του θέση, ποιο επάγγελμα θα ακολουθήσει, εάν στα πλαίσια της εργασίας του θα γίνει μέλος κάποιας εργατικής ένωσης και πόση προσπάθεια και κόπο θέλει να αφιερώσει στην εργασία του.

Καθεμία από αυτές τις αποφάσεις υποκινείται από την επιθυμία μεγιστοποίησης - επιλογής της καλύτερης διαθέσιμης από μια ποικιλία επιλογών. Έτσι, στην ιστορία οι εργάτες πάντοτε θα δρουν με τρόπο, ώστε να μεγιστοποιούν την ευημερία τους. Το άθροισμα των αποφάσεων εκατομμυρίων εργατών δίνει την προσφορά εργασίας στην οικονομία όχι μόνο σε όρους αριθμού ατόμων που εισέρχονται στην αγορά εργασίας αλλά και σε όρους ποσότητας και ποιότητας δεξιοτήτων στη διάθεση των εργοδοτών.

Σε μια οικονομία το σύνολο των εργαζομένων επηρεάζει τη διαμόρφωση και τη λειτουργία της αγοράς εργασίας. Βέβαια η ένταξη των ατόμων στην αγορά εργασίας αλλά και η επιλογή εργασίας, εξαρτώνται από δύο ομάδες παραγόντων: τους ατομικούς και τους κοινωνικοοικονομικούς.



Οι ατομικοί παράγοντες συνοψίζονται στην χρησιμότητα που η κάθε εργασία έχει για το εκάστοτε άτομο.

Η εργασία ικανοποιεί το άτομο γιατί του προσφέρει αρκετά οφέλη. Τα οφέλη αυτά διαχωρίζονται σε υλικά και σε άυλα. Τα άυλα δεν μπορούν με κάποιο τρόπο να αποτιμηθούν, ενώ από τα υλικά οφέλη το σημαντικότερο είναι η χρηματική αμοιβή της εργασίας η οποία και βοηθάει το άτομο να ικανοποιεί τις καταναλωτικές του ανάγκες.

Από την άλλη μεριά οι κοινωνικό-οικονομικοί παράγοντες αφορούν κατά βάση τα κοινωνικά χαρακτηριστικά του λαού στον οποίο το άτομο ανήκει. Τα χαρακτηριστικά αυτά διαμορφώνουν τις συνθήκες με τις οποίες ζει το άτομο, τις συνήθειες, το καταναλωτικό πρότυπο που ακολουθεί, τις ανάγκες για απόκτηση υλικών αγαθών και υπηρεσιών, τις υποχρεώσεις του στην οικογένεια και στην κοινωνία αλλά επίσης και τις αντιλήψεις του και τις στάσεις του απέναντι στην εργασία.

Η χρησιμότητα της ατομικής προσφοράς εργασίας είναι απόρροια έμμεσου οφέλους και, όσο μεγαλύτερο είναι το όφελος αυτό, τόσο περισσότερους λόγους έχουμε να προσφέρουμε περισσότερη εργασία. Η εργασία ανταγωνίζεται τον ελεύθερο χρόνο. Θυσιάζουμε εργασία για να έχουμε ελεύθερο χρόνο. Θυσιάζουμε ελεύθερο χρόνο για να έχουμε τα άυλα και κυρίως τα υλικά οφέλη από την εργασία.

Όταν ένα ορθολογικά σκεπτόμενο άτομο πρέπει να πάρει απόφαση σχετικά με το αν εργαστεί ή όχι, πόσες ώρες θα εργαστεί, ουσιαστικά καλείται να επιλέξει ανάμεσα σε δυο λύσεις: Απόλαυση από τη δυνατότητα κατανάλωσης που δίνει η αμοιβή εργασίας και απόλαυση από τον ελεύθερο χρόνο εργασίας.

Η αύξηση ή η μείωση ενός μισθού αλλά και το πώς ο μισθός θα διαμορφωθεί επηρεάζει σε σημαντικό βαθμό την προσφορά εργασίας. Εάν ο μισθός γίνει ελκυστικότερος, δηλαδή μεγαλύτερος τότε θα συμβούν και τα εξής:

- Αύξηση της προσφερόμενης ποσότητας εργασίας από τους εργαζόμενους
- Εμφάνιση στην αγορά ατόμων που καθ' όσο ο μισθός τους ήταν χαμηλός δεν εργάζονταν. Αυτές οι εφεδρείες εργαζομένων μπορεί να είναι γυναίκες που για πρώτη φορά θα μπουν στην αγορά εργασίας, νέοι που επιταχύνουν την είσοδο στην αγορά εργασίας απορρίπτοντας άλλες επιλογές, ηλικιωμένοι που αποφασίζουν να διακόψουν της σύνταξη που λαμβάνουν και να εργαστούν αλλά επίσης και οικονομικοί μετανάστες οι οποίοι μετακινούνται ανάλογα με το που προσφέρονται υψηλότεροι μισθοί.

## 1.2 ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ως εργασία ορίζεται η κάθε απασχόληση του ανθρώπου, κάθε μορφή δραστηριότητας που στοχεύει στην παραγωγή κάποιου επιθυμητού ή μη αποτελέσματος. Ο σκοπός της εργασίας μπορεί να είναι ο οποιοσδήποτε αρκεί να μην είναι παράνομος ή ανήθικος.<sup>1</sup>

Το είδος της εργασίας είναι αδιάφορο, αλλά μπορεί να είναι πνευματική ή και σωματική εργασία και μπορεί να συνίσταται σε θετική ενέργεια ή σε απλή παρουσία σε ένα τόπο.

Ο εργαζόμενος είναι το πρόσωπο αυτό που παρέχει με αμοιβή εξαρτημένη εργασία με σχέση όμως ιδιωτικού δικαίου. Δεν είναι εργαζόμενοι αυτοί που παρέχουν ανεξάρτητες υπηρεσίες και επίσης όσοι συνδέονται με τον εργοδότη τους με σχέση δημοσίου δικαίου. Ο εργαζόμενος μπορεί να υπάρχει μόνο ως φυσικό πρόσωπο. Το στοιχείο της εξάρτησης πάνω στο οποίο βασίζεται ολόκληρο το εργατικό δίκαιο είναι άμεσα συνυφασμένο με την ανθρώπινη προσωπικότητα<sup>2</sup>.

Στην αντίπερα όχθη, ανεξάρτητες υπηρεσίες παρέχονται και από νομικά πρόσωπα<sup>3</sup>.

Ο εργοδότης βέβαια είναι ο αποδέκτης της εργασίας του εργαζόμενου.

---

<sup>1</sup> Καρακατσάνης Α./Γαρδικας Σ.,σελ 42, Κουκιάδης Ι., σελ 182 επ .

<sup>2</sup> Καρακατσάνης Α./Γαρδικας Σ.,σελ 42, Κουκιάδης Ι., σελ 182 επ .

<sup>3</sup> Ληξουριώτης,σελ 81,139,253

Την ιδιότητα του εργοδότη μπορούν να έχουν φυσικά και νομικά πρόσωπα. Ο εργοδότης, καθώς είναι αντισυμβαλλόμενος στην ατομική σύμβαση εργασίας έχει το δικαίωμα να χρησιμοποιεί την εργασία του εργαζόμενου και ταυτοχρόνως να έχει την υποχρέωση να καταβάλλει τον αντίστοιχο μισθό<sup>4</sup>.

Ο μισθός θεωρείται από τις πιο σημαντικές έννοιες που περιβάλλουν την σχέση εργασίας. Ο μισθός είναι η αντιπαροχή του εργοδότη προς τον εργαζόμενο για την παρεχόμενη εργασία, δηλαδή αποτελεί σταθερή αλλά και συνεχή παροχή, ανεξάρτητα βέβαια από τον επιχειρηματικό κίνδυνο και όποια κέρδη προκύψουν για τον εργοδότη.

### **1.3 Η ΖΗΤΗΣΗ ΚΑΙ Η ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Η προσφορά εργασίας, τώρα, μπορεί να διαφοροποιηθεί λόγω οικογενειακών εξαρτήσεων, κάτι που δεν είναι σταθερό σε όλες τις κοινωνίες, αλλά μεταβάλλεται ανάλογα με το οικογενειακό πρότυπο που επικρατεί, το οποίο στις μέρες μας βρίσκεται υπό συνεχή αναδιατύπωση και επανακαθορισμό εξαιτίας της πολυπολιτισμικότητας των κοινωνιών.

Επίσης, μπορεί να υπάρξει διαφοροποίηση (σύμφωνα με τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου) στην προσφορά εργασίας, ανάλογα με το σύνολο των ικανοτήτων και των επίκτητων δεξιοτήτων που φέρει καθένας στην αγορά εργασίας.

Η σύνδεση του ανθρώπινου κεφαλαίου με την προσφορά εργασίας συνίσταται στο ότι, εάν ο εργαζόμενος έχει επίγνωση της ποιότητας του ανθρώπινου κεφαλαίου που διαθέτει, θα πρέπει να αναμένει τόσο υψηλότερη αμοιβή, όσο υψηλότερη είναι και η ποιότητα του ανθρώπινου κεφαλαίου.

Από την άλλη μεριά η ζήτηση της εργασίας ορίζεται ως η συνάρτηση που συνδέει την ζητούμενη ποσότητα εργασίας με τον μισθό. Η ζήτηση εργασίας προέρχεται από τις επιχειρήσεις και τους οικονομικούς οργανισμούς γενικότερα. Οι οικονομικοί οργανισμοί

---

<sup>4</sup> Κουκιάδης Ι., σελ 182 3π,229 επ,297 επ

προσλαμβάνουν εργάτες και άλλους παραγωγικούς συντελεστές οι οποίοι χρησιμοποιούνται στην παραγωγική διαδικασία.

Για να παράγουν, ενεργοποιούν μια διαδικασία, την παραγωγική διαδικασία. Αυτή συνίσταται στην χρησιμοποίηση κάποιων εισροών, που είναι γνωστές στην οικονομία ως συντελεστές παραγωγής. Τέτοιοι συντελεστές είναι:

- Η εργασία
- Το κεφάλαιο
- Η γη
- Η επιχειρηματικότητα
- Το ανθρώπινο κεφάλαιο
- Η τεχνολογία

Αν μεταξύ των συντελεστών παραγωγής περιλαμβάνεται και η εργασία, από την ζητούμενη ποσότητα του προϊόντος εξαρτάται και η ζήτηση για εργασία, η οποία υπό αυτή την έννοια είναι η παράγωγη ζήτηση. Η εργασία λοιπόν συμβάλλει στην παραγωγή και για το λόγο αυτό η αμοιβή της μεταφράζεται σε κόστος παραγωγής για τον κάθε οργανισμό.

Για να προσληφθεί από τον οργανισμό ένας επιπλέον εργάτης, θα πρέπει να αυξηθεί και η ποσότητα του προϊόντος που θα παραχθεί, ώστε όταν αυτό πωληθεί, να επιφέρει επιπλέον έσοδα στην επιχείρηση ενώ ταυτόχρονα ο επιπλέον εργάτης που θα αμειφθεί με μισθό προστίθεται στα έξοδα της επιχείρησης. Από την μια δηλαδή επιβαρύνεται η επιχείρηση με έξοδα και από την άλλη εισπράττει περισσότερα έσοδα.

Αν η επιχείρηση συνεχίζει να αυξάνει τον αριθμό των εργαζομένων, θα φτάσει σε κάποιο σημείο πέραν του οποίου η συνέχιση των προσλήψεων θα προσθέτει στο κόστος της επιχείρησης περισσότερο απ' όσο προσθέτει στο έσοδο.

Η ζήτηση εργασίας, τώρα, εξαρτάται από πολλούς παράγοντες. Ένας από αυτούς είναι η τιμή του προϊόντος. Αν αυξηθεί η τιμή του προϊόντος, θα υπάρξει μετατόπιση της καμπύλης

ζήτησης, δηλαδή στο ίδιο επίπεδο μισθού θα υπάρχει ζήτηση για μεγαλύτερο αριθμό εργατών.

Άλλος παράγοντας είναι η μεταβολή στην τιμή κάποιων από τους λοιπούς συντελεστές.

Βεβαίως, πρέπει να τονιστεί ότι η υπόθεση της σταθερότητας των λοιπών συντελεστών παραγωγής, που αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο της κλασικής προσέγγισης, μπορεί να αμφισβητηθεί σήμερα περισσότερο από ποτέ λόγω της παρατηρούμενης συνεχούς ραγδαίας μεταβολής της τεχνολογίας. Άρα, ένας συντελεστής που βραχυχρόνια είχε θεωρηθεί σταθερός στη σημερινή πραγματικότητα κάθε άλλο παρά σταθερός μπορεί να είναι. Οι μεταβολές του δημιουργούν αστάθεια και έλλειψη προβλεψιμότητας στην αγορά εργασίας, με δυο σημαντικές συνέπειες:

- την ανάγκη προσαρμογής της εργασίας στις απαιτήσεις της τεχνολογίας, και
- την απειλή της υποκατάστασης της εργασίας από άλλους συντελεστές.

#### **1.4 Η ΖΗΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Η ζήτηση εργασίας έχει ιδιαίτερη σημασία, μεγαλύτερη από εκείνη της προσφοράς εργασίας. Σήμερα όμως υπάρχουν πολλοί νεοκλασικοί που θα αρνηθούν, μετά τον Marshall, ότι η ζήτηση είναι σημαντικότερη από την προσφορά εφόσον στην θεωρία η ζήτηση και η προσφορά διαμορφώνουν από κοινού την τιμή της εργασίας.

Η ζήτηση για εργασία γίνεται η υπόθεση ότι οι εργοδότες επιδιώκουν τη μεγιστοποίηση του κέρδους τους και γνωρίζουν απόλυτα τις συνθήκες των αγορών. Η καμπύλη ζήτησης εργασίας εκφράζει τις συγκεκριμένες προτιμήσεις των επιχειρήσεων-εργοδοτών σχετικά με τη χρησιμοποίηση εργασίας και προσδιοριστικός παράγοντας αυτής της ζήτησης –μέσα στη διαδικασία μεγιστοποίησης των κερδών του επιχειρηματία - είναι ο μισθός. Η σχέση ανάμεσα στο μισθό και στη ζητούμενη ποσότητα εργασίας είναι σχέση αρνητική, πράγμα που σημαίνει ότι όσο υψηλότερος είναι ο μισθός, τόσο λιγότερη είναι η ζητούμενη εργασία.

Η Νεοκλασική θεωρία προτείνει τη δημιουργία προϋποθέσεων τέλει ανταγωνισμού ώστε ο μηχανισμός των τιμών-μισθών να επαναφέρει την ισορροπία και να εξαφανίσει την ανεργία. Το νεοκλασικό υπόδειγμα επιφέρει κριτική κατά το ότι ο μισθός που διαμορφώνεται στην

αγορά μπορεί να είναι τόσο χαμηλός ώστε οι εργαζόμενοι να μην μπορούν να ζήσουν αξιοπρεπώς και είναι προτιμότερο να υπάρχουν αρκετοί άνεργοι παρά να οδηγηθεί η κοινωνία στην εξαθλίωση (Λιάπης 2008). Η ανάλυση της ζήτησης για εργασία, κατά τη νεοκλασική προσέγγιση, αποτελεί προϋπόθεση για την κατανόηση σημαντικών θεμάτων της καθημερινής ζωής και της πολιτικής.

Η ζήτηση εργασίας εξαρτάται από τρεις παράγοντες: τη ζήτηση για το προϊόν, τις τιμές της εργασίας και του κεφαλαίου και την τεχνολογία. Στο βραχυχρόνιο διάστημα η επιχείρηση δεν μπορεί να αυξήσει το απόθεμα κεφαλαίου της και να αλλάξει τη τεχνολογία της. Άρα η επιλογή του ύψους παραγωγής και του ύψους απασχόλησης από την επιχείρηση αποτελούν δύο όψεις της ίδιας απόφασης και εξαρτώνται από το ύψος του πραγματικού μισθού. Η επιλογή του ύψους παραγωγής και απασχόλησης γίνεται με κριτήριο τη μεγιστοποίηση του κέρδους, στο σημείο όπου το οριακό έσοδο από τη παραγωγή μιας επιπρόσθετης μονάδας προϊόντος ισούται με το οριακό κόστος της εργασίας. Κατά συνέπεια, η ζήτηση εργασίας εξαρτάται από το ύψος του πραγματικού μισθού και ταυτίζεται με την καμπύλη οριακού προϊόντος της εργασίας.

Η Νεοκλασική θεωρία προτείνει τη δημιουργία προϋποθέσεων τέλει ανταγωνισμού ώστε ο μηχανισμός των τιμών-μισθών να επαναφέρει την ισορροπία και να εξαφανίσει την ανεργία. Το νεοκλασικό υπόδειγμα επιφέρει κριτική κατά το ότι ο μισθός που διαμορφώνεται στην αγορά μπορεί να είναι τόσο χαμηλός ώστε οι εργαζόμενοι να μην μπορούν να ζήσουν αξιοπρεπώς και είναι προτιμότερο να υπάρχουν αρκετοί άνεργοι παρά να οδηγηθεί η κοινωνία στην εξαθλίωση. Η ανάλυση της ζήτησης για εργασία, κατά τη νεοκλασική προσέγγιση, αποτελεί προϋπόθεση για την κατανόηση σημαντικών θεμάτων της καθημερινής ζωής και της πολιτικής.

Κατά την Κεϋνσιανή θεωρία υποστηρίζεται ότι το επίπεδο απασχόλησης προσδιορίζεται από την αναμενόμενη ζήτηση για το προϊόν, τις τεχνικές συνθήκες παραγωγής και την παραγωγικότητα της εργασίας και όχι από τον μισθό.

Ειδικότερα αύξηση της ζήτησης είναι εκείνη που οδηγεί στην αύξηση της παραγωγής, η οποία με τη σειρά της οδηγεί σε αύξηση της ζήτησης για εργασία και στη μείωση της ανεργίας.

Η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας, για παράδειγμα με τη βελτίωση της χρησιμοποιούμενης τεχνολογίας, οδηγεί σε μείωση των αναγκών για εργασία από πλευράς των επιχειρήσεων και άρα στην αύξηση της ανεργίας.

Επίσης, η ανεργία μπορεί να μειωθεί μέσα από πολιτικές τόνωσης της ενεργούς ζήτησης, η οποία με τη σειρά της θα επιδράσει θετικά στη παραγωγή προϊόντων και στην απασχόληση του εργατικού δυναμικού.

## **1.5 ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Η προσφορά εργασίας προσδιορίζεται από τέσσερις παράγοντες μεταξύ των οποίων υπάρχει μεγάλη αλληλεξάρτηση: από το μέγεθος του εργατικού δυναμικού, από τις ώρες που εργάζεται το εργατικό δυναμικό, από τις ικανότητες του σε σχέση με την παραγωγική προσπάθεια και από την προσπάθεια που καταβάλλει κατά την εργασιακή διαδικασία.

Στην προσφορά εργασίας οι εργαζόμενοι γνωρίζουν τις συνθήκες απασχόλησης, έχουν γνώση των αμοιβών και όλων των στοιχείων που έχουν σχέση με την αγορά εργασίας.

Οι επιπτώσεις στο επίπεδο της απασχόλησης και στο επίπεδο του μισθού που οφείλονται στην αυξημένη προσφορά εργασίας, αναμένονται να κινηθούν προς την ίδια κατεύθυνση είτε εξαιτίας ελλিপών εργασιακών δεξιοτήτων, είτε γιατί αντιμετωπίζονται με προκατάληψη από τους εργοδότες.

Η αυξημένη προσφορά εργασίας συνεπάγεται αύξηση της απασχόλησης με ταυτόχρονη μείωση του πραγματικού μισθού. Η επίπτωση αυτή οφείλεται στο γεγονός ότι η αυξημένη προσφορά εργασίας οδηγεί στην αύξηση του ανταγωνισμού μεταξύ των εργαζομένων για τη διατήρηση μιας θέσης εργασίας.

Κατά τη νεοκλασική προσέγγιση η προσφορά εργασίας προσδιορίζεται από τις αποφάσεις των εργαζομένων να μοιράσουν τον διαθέσιμο χρόνο τους μεταξύ εργασίας και λοιπών δραστηριοτήτων. Η νεοκλασική θεωρία αντιμετωπίζει τις επιλογές του ατόμου σε σχέση με την ένταξή του στην αγορά εργασίας και σε σχέση με τους όρους απασχόλησης του, δηλαδή ανάγει την προσφορά εργασίας στο μικρό-επίπεδο, αναλύοντας τους λόγους για τους οποίους το άτομο επιθυμεί να προσφέρει περισσότερη ή λιγότερη εργασία. Κατά συνέπεια, η

νεοκλασική προσέγγιση μετατόπισε το πρόβλημα από το μακρό-κοινωνικό επίπεδο στο μικρό-επίπεδο των ατόμων.

Ο προσδιορισμός της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας οδηγούν στον προσδιορισμό ενός επιπέδου ισορροπίας της απασχόλησης, κάτω από τη βασική υπόθεση ότι η αγορά βρίσκεται σε πλήρη ανταγωνισμό.

## **1.6 ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΚΑΙ ΔΟΜΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

Η αγορά εργασίας ως βασικός κοινωνικός θεσμός, που επιτελεί τόσο την κατανομητική όσο και την αναπαραγωγική λειτουργία, παρέχει ταυτοχρόνως τη δυνατότητα ταξινόμησης των ομάδων του πληθυσμού, ανάλογα με τις σχέσεις που αυτές διαμορφώνουν μαζί της. Αυτή η ταξινόμηση είναι εξαιρετικά χρήσιμη καθώς, μεταξύ άλλων, επιτρέπει τη διάκριση της έννοιας της αγοράς εργασίας από αυτές του εργατικού δυναμικού και της δομής της απασχόλησης. Στο πλαίσιο αυτής της ταξινόμησης ένα πρώτο κριτήριο συνίσταται στο εάν οι διάφορες ομάδες του πληθυσμού εντοπίζονται μέσα στην αγορά εργασίας ή έξω από αυτήν ή με άλλα λόγια, εάν διαμορφώνουν μια εσωτερική ή εξωτερική σχέση με την αγορά εργασίας<sup>5</sup>.

Με βάση, λοιπόν, το κριτήριο αυτό είναι σαφές ότι από το σύνολο του πληθυσμού το μη ενεργό του τμήμα (ο μη οικονομικά ενεργός πληθυσμός) βρίσκεται ασφαλώς και εκτός αγοράς εργασίας. Ως μη οικονομικά ενεργοί θεωρούνται τα άτομα που είτε οι δραστηριότητές τους δεν θεωρούνται ως εργασία, με την οικονομική της έννοια (οικιακές εργασίες, κ.ά.), είτε δεν εργάζονται καθόλου (παιδιά, σπουδαστές, ανήμποροι, συνταξιούχοι, κ.ά.).

Από το οικονομικά ενεργό τμήμα του πληθυσμού (εργατικό δυναμικό), οι διάφορες κατηγορίες του, που συνδέονται με τις μορφές της απασχόλησης, όπως αυτές αναγνωρίζονται από τους διεθνείς οργανισμούς και στατιστικές υπηρεσίες, οι μισθωτοί εντοπίζονται στο εσωτερικό της αγοράς εργασίας, διαμορφώνοντας μια εσωτερική σχέση μαζί της. Πιο συγκεκριμένα, οι μισθωτοί, διαθέτοντας στην αγορά την εργατική τους δύναμη και έχοντας

---

<sup>5</sup> [www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/MELETH\\_25.pdf](http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/MELETH_25.pdf)



εξασφαλίσει, έναντι ενός μισθού, μια θέση εργασίας, διαμορφώνουν μια πρώτη κατηγορία του πληθυσμού που εντάσσεται στην καρδιά ή στον πυρήνα της αγοράς εργασίας<sup>6</sup>.

Μια δεύτερη κατηγορία που εντάσσεται στην αγορά εργασίας συνιστούν αυτοί που διαθέτουν την εργατική τους δύναμη προς πώληση στην αγορά (επιθυμούν δηλαδή να εργασθούν), αλλά για μια σειρά λόγων δεν μπορούν να εξασφαλίσουν μια θέση εργασίας. Οι άνεργοι συνεπώς συνιστούν μια δεύτερη ομάδα του πληθυσμού, που εντάσσονται στην αγορά εργασίας. Κατά συνέπεια, το άθροισμα των ατόμων που τις συνθέτουν παρέχει μια διάσταση της προσφερόμενης ποσότητας εργασίας στην αγορά και επιτρέπει μια εκτίμηση του μεγέθους της αγοράς εργασίας. Αντίθετα εργοδότες, αυτοαπασχολούμενοι και συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη δεν εντοπίζονται μέσα στην αγορά εργασίας, καθώς δεν διαθέτουν προς πώληση την εργατική τους δύναμη, αλλά χρησιμοποιούν άλλους μηχανισμούς και διαδικασίες για την ενσωμάτωσή τους στην παραγωγική διαδικασία, διαμορφώνοντας έτσι μια εξωτερική σχέση με την αγορά εργασίας. Έτσι, λοιπόν, με κριτήριο τη διάθεση για πώληση της εργατικής τους δύναμης ή άλλως της διαθεσιμότητας για ένταξη στη μισθωτή απασχόληση, που συνιστά το κύριο κριτήριο του ατόμου για ένταξη στην αγορά εργασίας, δεν εντάσσονται σ' αυτήν τόσο οι μη οικονομικά ενεργοί ή άλλως τα άτομα που βρίσκονται εκτός εργατικού δυναμικού όσο και λοιπές κατηγορίες των εργαζομένων, όπως οι εργοδότες, οι αυτοαπασχολούμενοι και τα συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη των οικογενειακών επιχειρήσεων.

Ειδικότερα ως προς τους εργοδότες και τους αυτοαπασχολούμενους, αυτή η εξωτερική σχέση που διαμορφώνουν ως προς την αγορά εργασίας συνδέεται με το γεγονός ότι ενώ η εργασία που επιτελούν μπορεί να ενταχθεί (να αποτελέσει τμήμα) στην προσφορά εργασίας και να διαμορφώσει ένα συγκεκριμένο επίπεδο προσφοράς δεν υπάρχει ανάλογη και συγκροτημένη ζήτηση για την εργασία τους.

Για τα συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη η μη ύπαρξη αμοιβής για παρεχόμενες υπηρεσίες, παρά το γεγονός ότι δεν συνιστά εμπόδιο για την ένταξή τους στους απασχολούμενους, συνιστά το κύριο εμπόδιο για τη μη ένταξή τους στην αγορά εργασίας (Μπούζας 1990:119). Ωστόσο, οι τρεις τελευταίες κατηγορίες (εργοδότες, αυτοαπασχολούμενοι και συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη των οικογενειακών επιχειρήσεων), που

---

<sup>6</sup> [www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/MELETH\\_25.pdf](http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/MELETH_25.pdf)

συνιστούν κατηγορίες εργαζομένων και προσμετρώνται στο εργατικό δυναμικό, μαζί με τους μισθωτούς συνθέτουν τη δομή της απασχόλησης. Η δομή της απασχόλησης, με άλλα λόγια, περιλαμβάνει όλες τις κατηγορίες (και μορφές) των εργαζομένων, που εντάσσονται στο εργατικό δυναμικό.

Τέλος, το εργατικό δυναμικό, ως γνωστόν, εκτός από το σύνολο των απασχολουμένων περιλαμβάνει και τους ανέργους. Συνεπώς, ως έννοια θα μπορούσε να θεωρηθεί ευρύτερη από αυτή της δομής της απασχόλησης καθώς καλύπτει ένα ευρύτερο φάσμα κοινωνικών και οικονομικών καταστάσεων που αναφέρονται στη σχέση των ανθρώπων με την παραγωγική διαδικασία. Το ίδιο θα μπορούσε να υποστηριχθεί και για τις έννοιες του εργατικού δυναμικού και της αγοράς εργασίας. Με κριτήριο το φάσμα των επιμέρους ομάδων του πληθυσμού, που τις απαρτίζουν, το εργατικό δυναμικό μπορεί να θεωρηθεί ευρύτερη έννοια από αυτήν της αγοράς εργασίας. Βεβαίως, δεν θα πρέπει να διαφεύγει της προσοχής ότι η σχετική θεώρηση γίνεται ανάμεσα σε δύο ολότελα διαφορετικές οντότητες. Το εργατικό δυναμικό δεν είναι τίποτε παραπάνω από μια ταξινομητική μήτρα, μια κατασκευή, που επιχειρεί να περιγράψει μια σειρά από καταστάσεις των ανθρώπων αναφορικά με τη σχέση τους στην παραγωγική διαδικασία. Η αγορά εργασίας όμως, όπως επισημάνθηκε προηγουμένως, είναι ένας κοινωνικός θεσμός που επιτελεί συγκεκριμένες αλλά εξαιρετικά σημαντικές λειτουργίες<sup>7</sup>.

Ωστόσο, για τις ανάγκες της παρούσας εργασίας η διάκριση των εννοιών της αγοράς εργασίας από τις αντίστοιχες του εργατικού δυναμικού και της δομής της απασχόλησης είναι ιδιαίτερα σημαντική. Και τούτο γιατί σε πολλές περιπτώσεις η έννοια της αγοράς εργασίας είτε ταυτίζεται με αυτήν της δομής της απασχόλησης είτε με αυτήν του εργατικού δυναμικού, με αποτέλεσμα τη δημιουργία σημαντικών συγχύσεων, τόσο ως προς τις κατηγορίες του πληθυσμού που εντάσσονται σ' αυτές όσο και ως προς τις μετρήσεις των σχετικών μεγεθών.

Ανάμεσα σ' αυτές, ιδιαίτερη σημασία αποκτά η μέτρηση του μεγέθους μιας αγοράς εργασίας μέσα από το μέγεθος του εργατικού δυναμικού, ενώ το ορθότερο θα ήταν το μέγεθος μίας αγοράς εργασίας να μετριέται μέσα από τα βασικά μεγέθη που την απαρτίζουν, δηλαδή τη μισθωτή απασχόληση και την ανεργία. Ο ακριβής προσδιορισμός του μεγέθους των αγορών εργασίας έχει σημαντικές επιπτώσεις, καθώς ένα μεγάλο μέρος των σύγχρονων πολιτικών της

---

<sup>7</sup> [www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/MELETH\\_25.pdf](http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/MELETH_25.pdf)

αγοράς εργασίας συνδέεται με τη διαμόρφωση των υφισταμένων αποθεμάτων εργασίας, όσο και με τη ρύθμιση των ροών εισόδου και εξόδου απ' αυτήν<sup>8</sup>.

## 1.7 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στις κοινωνικές επιστήμες, κάθε προσπάθεια απόδοσης μίας έννοιας σε κοινωνικούς θεσμούς ή φαινόμενα, ή με άλλα λόγια κάθε προσπάθεια εννοιολογικού προσδιορισμού τους, συνδέεται αναμφίβολα με τους στόχους του εκάστοτε εγχειρήματος. Τούτο είναι σε γενικές γραμμές αποδεκτό και θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι συνοδεύει όλες τις προσπάθειες των οικονομολόγων να ορίσουν την έννοια της αγοράς εργασίας και κατ' επέκταση και την έννοια της τοπικής αγοράς εργασίας. Ειδικότερα για την αγορά εργασίας, μέσα από κάθε προσπάθεια ορισμού της, επιχειρείται είτε η ευχερέστερη κατανόηση του χαρακτήρα της είτε η διαμόρφωση του πλαισίου ανάδειξης των βασικών της λειτουργιών είτε πολλές φορές και τα δύο ταυτοχρόνως. Ως προς τις τοπικές αγορές εργασίας, πέρα από τις όποιες επιδιώξεις εμπεριέχονται μέσα στις προσπάθειες ορισμού της έννοιάς τους, επιχειρείται να τεθεί και το πλαίσιο ανάδειξης ενός επιπλέον ζητήματος, που αφορά τον προσδιορισμό των χωρικών διαστάσεων ή άλλως ορίων των τοπικών αγορών εργασίας. Πριν όμως επιχειρηθεί η παρουσίαση μιας σειράς ορισμών σχετικά με την έννοια της τοπικής αγοράς εργασίας κρίνεται σκόπιμο να γίνει μια διάκριση ανάμεσα στους όρους τοπικές, περιφερειακές και χωρικές αγορές εργασίας.

Οι όροι αυτοί αναπτύχθηκαν μέσα σε διαφορετικά επιστημονικά πεδία και κλήθηκαν να δώσουν απαντήσεις σε διαφορετικά ερωτήματα. Ο όρος τοπικές αγορές εργασίας προέκυψε από το πεδίο των οικονομικών της εργασίας και είχε ως στόχο να απαντήσει σε ερωτήματα σχετικά με τον έλεγχο των εξωγενών παραγόντων, που επιδρούν στη διασπορά των μισθών, που παρατηρεί η εμπειρική έρευνα. Ο όρος περιφερειακές αγορές εργασίας αναπτύσσεται μέσα στο πεδίο της περιφερειακής γεωγραφίας και συνήθως αναφέρεται σε μια ομάδα αλληλοκαλυπτόμενων τοπικών αγορών εργασίας, που συνολικά μπορεί να προσδιορισθούν (και περιγράψουν) από ένα σύνολο προτύπων μετακίνησης προς την εργασία. Ο όρος χωρικές αγορές εργασίας προέκυψε κυρίως μέσα από το πεδίο της βιομηχανικής γεωγραφίας και δίδει

---

<sup>8</sup> [www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/MELETH\\_25.pdf](http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/MELETH_25.pdf)

μεγαλύτερη έμφαση στους τρόπους, με τους οποίους οι ομάδες των αγορών εργασίας συνδέονται μεταξύ τους και επηρεάζουν η μία την άλλη.

Έτσι, μετά τη σύντομη αυτή διάκριση των τριών αυτών εννοιών παρατίθεται ένας αριθμός ορισμών της τοπικής αγοράς εργασίας. Μέσα από την παράθεση αυτή επιχειρείται η ανάδειξη του τρόπου με τον οποίο οι οικονομολόγοι, στο πέρασμα του χρόνου, αντιλαμβάνονται την έννοιά τους. Η γενικότερη αυτή διαχρονική πρόσληψη, από τους οικονομολόγους, της έννοιας των τοπικών αγορών εργασίας διαμορφώνει, σε μεγάλο βαθμό, και την ατζέντα των ζητημάτων, που διερευνώνται τόσο σε θεωρητικό όσο και σε εμπειρικό πεδίο.

Ο Kerr (1954:93) θεωρεί ότι τοπική αγορά εργασίας είναι μια περιοχή με δυσδιάκριτα γεωγραφικά και επαγγελματικά όρια, μέσα στην οποία συγκεκριμένοι εργαζόμενοι, κατά συνήθεια, επιθυμούν να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους και συγκεκριμένοι εργοδότες να τις προσλάβουν. Ο Kerr υποστηρίζει ότι τα όρια των αγορών εργασίας συνδέονται περισσότερο με τις αντιλήψεις και τις συμπεριφορές των ατόμων και δίνει ιδιαίτερη σημασία στη δυνατότητα της καθημερινής μετακίνησης αλλά και της κινητικότητας της εργασίας αναδεικνύοντας κυρίως τους παράγοντες που τις διευκολύνουν και τις εμποδίζουν.

Ο Robinson (1970:29) θεωρεί ότι τοπική αγορά εργασίας είναι μια γεωγραφική περιοχή, που περιλαμβάνει το πραγματικό ή εν δυνάμει εργατικό δυναμικό που η επιχείρηση επιθυμεί να εντάξει στο δυναμικό της, κάτω από συγκεκριμένες συνθήκες και άλλους εργοδότες με τους οποίους η επιχείρηση ανταγωνίζεται στην εξασφάλιση εργασίας. Επισημαίνει ταυτοχρόνως ότι ο προσδιορισμός των ορίων των τοπικών αγορών εργασίας είναι εξαιρετικά δύσκολος, καθώς τα άτομα μπορεί να μετακινούνται ελεύθερα και τα όρια διαρκώς να μεταβάλλονται.

Ο Goodman (1970), σ' ένα εξαιρετικά ενδιαφέρον άρθρο του για τις τοπικές αγορές εργασίας, επιχειρεί μια συστηματική παρουσίαση της σχετικής συζήτησης και επισημαίνει ότι οι γεωγραφικές υποδιαιρέσεις των αγορών εργασίας είναι, σε μεγάλο βαθμό, αποτέλεσμα του χρηματικού και ψυχολογικού κόστους της καθημερινής μετακίνησης από το χώρο κατοικίας στον χώρο εργασίας και κατά τον ίδιο τρόπο, αλλά σε μεγαλύτερο βαθμό, του κόστους της μετακίνησης σε διαφορετικές περιοχές. Μέσα σε μια τοπική αγορά εργασίας η χωρική διάρθρωση της ζήτησης εργασίας προσδιορίζεται από τη χωροθέτηση των θέσεων εργασίας (εργοστάσια, επιχειρήσεις, κ.ά.) και της προσφοράς εργασίας από τη χωροθέτηση των τόπων διαμονής.

Οι νεοκλασικές θεωρήσεις των τοπικών αγορών εργασίας δομούνται πάνω σε μια σειρά αξιωμάτων και βασικών υποθέσεων. Αξιώματα, όπως αυτό της ελεύθερης επιλογής, βάση των ατομικών προτιμήσεων και της μεγιστοποίησης της χρησιμότητας, χαρακτηρίζουν όλα τα νεοκλασικά υποδείγματα των αγορών εργασίας, ενώ οι βασικές υποθέσεις διαμορφώνουν τους όρους ανάπτυξής τους. Η βασικότερη από τις υποθέσεις αυτές αναφέρεται στην ύπαρξη του ανταγωνιστικού περιβάλλοντος, εντός του οποίου η αλληλεπίδραση προσφοράς και ζήτησης εργασίας λαμβάνει χώρα. Η εργασία θεωρείται ως ένας ομοιογενής συντελεστής παραγωγής και όταν εκφράζεται ως ανταλλακτική ποσότητα, κατανοείται όπως κάθε άλλο οικονομικό αγαθό. Η ελεύθερη κινητικότητα της εργασίας καθώς και η ύπαρξη πλήρους πληροφόρησης, αποτελούν καθοριστικούς παράγοντες στη διαμόρφωση και ολοκλήρωση των βασικών υποδειγμάτων. Οι συνθήκες των τοπικών αγορών εργασίας επηρεάζονται από τις μεταβολές της προσφοράς και ζήτησης στις αγορές προϊόντων και ο μηχανισμός των τιμών, μέσα από την οριακή παραγωγικότητα της εργασίας, προσδιορίζει την αξία της εργασίας και τον πραγματικό μισθό, με τον οποίο αμείβεται ο εργαζόμενος.

Αποτέλεσμα της θεώρησης αυτής είναι ότι οι μεγάλες αποκλίσεις στις αμοιβές των εργαζομένων αντικατοπτρίζουν διαφορές στην ύπαρξη δεξιοτήτων και κατά συνέπεια διαφορές στην παραγωγικότητά τους. Η ύπαρξη χαμηλά αμειβόμενων εργαζομένων και η δημιουργία προβληματικών ομάδων στις αγορές εργασίας συνδέονται με την έλλειψη δεξιοτήτων αλλά και με την ύπαρξη πλασματικών (υψηλών) αμοιβών, μέσα από τη θεσμοθετημένη επιβολή κατώτερων μισθών. Ως εκ τούτου, η απάντηση στη φτώχεια και στην ανεργία, για τους υποστηρικτές των απόψεων αυτών, είναι η αύξηση της ατομικής παραγωγικότητας, μέσα από την επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο, αλλά και η μείωση των κατώτερων μισθών.

Στη διαχρονική τους εξέλιξη, οι νεοκλασικές θεωρήσεις τροποποιούν πολλές από τις βασικές τους υποθέσεις. Έτσι εγκαταλείπουν ή τροποποιούν την αρχική τους υπόθεση που αφορά τον ενιαίο χαρακτήρα των αγορών εργασίας και αναγνωρίζουν την ύπαρξη πολλαπλών αγορών, όπου η πιθανή δυσαρμονία ζήτησης και προσφοράς δεξιοτήτων, ανάμεσα στις διάφορες υπό-αγορές, εναρμονίζονται μέσα από τη λειτουργία των δικτύων πληροφόρησης και μέσα από την κινητικότητα της εργασίας (Hasluck και Duffy 1992, Campell 1992). Αναγνωρίζουν επίσης ότι η πληροφόρηση στις αγορές εργασίας είναι ελλιπής και η απόκτησή της συνεπάγεται κόστος για τους εργοδότες και για τους εργαζομένους.

Τα υπάρχοντα δίκτυα επιτελούν το έργο της πληροφόρησης με πολλούς τρόπους, αλλά συνήθως οι πιο αποτελεσματικοί εξ αυτών είναι γεωγραφικά περιορισμένοι. Το μέγεθος των τοπικών αγορών εργασίας επιδρά στα δίκτυα και στις ροές πληροφόρησης, με τρόπους ώστε όταν μία εργασία προσφέρεται σ' έναν εργαζόμενο, αυτός δεν γνωρίζει κατά πόσο υπάρχουν άλλες εργασίες, ενδεχομένως καλύτερες, προκειμένου να προβεί σε ορθή επιλογή. Τροποποιούν επίσης τις θέσεις τους σχετικά με την κινητικότητα της εργασίας, την οποία θεωρούν πλέον ότι δεν είναι ελεύθερη, καθώς υπάρχουν σημαντικά εμπόδια, κυρίως κοινωνικού χαρακτήρα, ενώ ταυτοχρόνως η ύπαρξή της συνεπάγεται χρηματικό και ψυχολογικό κόστος, το οποίο αυξάνει με την απόσταση.

Η κινητικότητα της εργασίας δηλαδή, ως μορφής επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο, που ενεργοποιείται ως κίνητρο των ορθολογικά σκεπτόμενων εργαζομένων, να αυξήσουν τις εργασιακές τους δεξιότητες ή να αναζητήσουν εργασία σε άλλη περιοχή, δεν εντοπίζεται συχνά στην εμπειρική έρευνα.. Έτσι, οι τοπικές αγορές εργασίας, σύμφωνα πάντα με τους νεοκλασικούς, απαρτίζονται από έναν αριθμό αλληλοκαλυπτόμενων επαγγελματικών υποαγορών. Κατά συνέπεια, υπάρχει μία δομή στους μισθούς και στην απασχόληση, που αντανακλά τα διάφορα επίπεδα ζήτησης και προσφοράς, μέσα σε κάθε επαγγελματική υποαγορά. Μακροχρόνια, οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα αλλαγής επαγγέλματος, έτσι ώστε η δομή των μισθών αντανακλά διαφορές στο κόστος απόκτησης των δεξιοτήτων, ενώ με τη σειρά της η δομή της απασχόλησης θα αντανακλά τα πρότυπα της ζήτησης<sup>9</sup>.

Το ανταγωνιστικό νεοκλασικό υπόδειγμα θεωρεί ότι οποιαδήποτε γεωγραφική δυσαρμονία ανάμεσα στην προσφορά και στη ζήτηση, ενός συγκεκριμένου επαγγέλματος, θα τείνει να εξισωθεί ανάμεσα στις τοπικές αγορές εργασίας αλλά και ανάμεσα σε διαφορετικές κοινωνικές ομάδες και προοδευτικά να εξαφανισθεί. Υπερβάλλουσα ζήτηση σε ένα τμήμα των τοπικών αγορών εργασίας θα αυξήσει τους μισθούς και θα προσελκύσει εργασία από ένα άλλο τμήμα, όπου οι μισθοί και οι ευκαιρίες για εργασία δεν είναι τόσο καλοί. Με την πάροδο του χρόνου, η ισορροπία θα επέλθει στους μισθούς και στην απασχόληση.

---

<sup>9</sup> [https://el.wikipedia.org/wiki/Ανθρώπινο\\_κεφάλαιο](https://el.wikipedia.org/wiki/Ανθρώπινο_κεφάλαιο)

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ΟΙ ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΛΟΓΩ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

### 2.1 ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα ακολουθούν την γενικότερη πορεία απορρύθμισης της εργασίας και του κοινωνικού κράτους στον υπόλοιπο ευρωπαϊκό χώρο. Σε μια συγκυρία που στην Ευρώπη οι εργασιακές σχέσεις υπηρετούν μόνο τις πολιτικές ανταγωνιστικότητας και απασχόλησης αλλά με άξονα την μείωση και συμπίεση του εργασιακού κόστους, στην Ελλάδα έχοντας υιοθετηθεί ένα παραγωγικό μοντέλο που στηρίζεται στο χαμηλό κόστος εργασίας, ενισχύεται αυτή η παράδοση που οδηγεί στην περαιτέρω υποβάθμιση των εργασιακών σχέσεων<sup>10</sup>.

Όλο και περισσότερο γίνεται επιτακτική η ανάγκη για ένα εναλλακτικό παραγωγικό μοντέλο στο οποίο οι ποιοτικοί παράγοντες που ανέκαθεν βρίσκονταν στο περιθώριο των κυρίαρχων επιλογών (όπως η καινοτομία κι οι νέες τεχνολογίες) θα υπάρχουν στο προσκήνιο και η αναβάθμιση της εργασίας θα αποτελεί βασικό παράγοντα αυξημένης παραγωγικότητας με την οικονομική και κοινωνική της διάσταση.

Η αγορά εργασίας στην χώρα μας έχει υποστεί τις τελευταίες δεκαετίες σημαντικές μεταβολές αλλά προς την κατεύθυνση της μεγάλης απορρύθμισής του. Οι Συλλογικές διαπραγματεύσεις δεν αποτελέσαν εργαλείο μεταβολής αλλά οι νομοθετικές παρεμβάσεις καθώς και η διολίσθηση στην πράξη των εργοδοτών όσον αφορά την εφαρμογή παράνομων πρακτικό ήταν το βασικό εργαλείο μεταβολής<sup>11</sup>.

Τα τελευταία έτη η σταθερή εργασία στον δημόσιο τομέα αλλά και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα υποκαθίσταται από έκτακτη απασχόληση και μερική και ενοικιαζόμενη εργασία.

Βλέπουμε λοιπόν ότι από την απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων δεν έχει γλιτώσει ούτε ο δημόσιος τομέας, στον οποίο τις δύο τελευταίες δεκαετίες έχουν εισχωρήσει πολλές μορφές

<sup>10</sup> [www.syn.gr/programma/b5.htm](http://www.syn.gr/programma/b5.htm)

<sup>11</sup> [www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/05/Ep.-ekthesi-8.pdf](http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/05/Ep.-ekthesi-8.pdf)

ευέλικτης εργασίας, συμβάσεις έργου που όμως στην πραγματικότητα κρύβουν εξαρτημένη εργασία με πληρωμή των συμβάσεων αυτών μετά από αρκετούς μήνες.

Δυσμενέστερο προβλέπεται το εργασιακό καθεστώς για τον προσωπικό που προσλήφθηκε πρόσφατα ή που άμεσα θα προσληφθεί και επίσης ακολουθεί και κατάργηση των συλλογικών συμβάσεων για τους παλιότερους εργαζόμενους και ως , απαγορεύεται η διεκδίκηση μεγαλύτερων αυξήσεων από αυτές που ο κάθε εργοδότης επιθυμεί να δώσει.

Η απασχόληση στη δημόσια διοίκηση μεταλλάσσεται σε απασχόληση με όρους ιδιωτικού δικαίου, επηρεάζοντας αρνητικά τον θεσμό των δημοσίων υπαλλήλων και την μονιμότητά τους<sup>12</sup>.

Βέβαια στον ιδιωτικό τομέα η κατάσταση είναι πολύ χειρότερη.

Όποιοι θεσμοί προστασίας των εργαζομένων και αν υπήρχαν από τις ατομικές και ομαδικές απολύσεις έχουν ατονήσει.

## **2.2 ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΤΟΠΙΟ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**

Το τελευταίο χρονικό διάστημα πολλές είναι οι διατάξεις που έχουν μεταβάλλει το εργασιακό τοπίο, όσον αφορά το ωράριο των εργαζομένων, τις αμοιβές, την αποζημίωση απόλυσης και τα εργατικά θέματα. Όλες αυτές οι μεταβολές έχουν περιέλθει με σκοπό την αύξηση της παραγωγικότητας, την μείωση του κόστους παραγωγής και την παροχή ευελιξίας και εξέλιξης στις επιχειρήσεις.

Βέβαια αυτός ήταν και ο βασικός σκοπός, εάν όμως ερωτηθούν οι οικονομικοί οργανισμοί πως βλέπουν τις μεταβολές αυτές θα απαντήσουν πως κάθε άλλο παρά αυτά τα αποτελέσματα έχουν επιφέρει. Οι μεταβολές αυτές κυρίως επέφεραν σημαντικό πλήγμα στα δικαιώματα των εργαζομένων και αύξηση της εργασιακής ανασφάλειας, χωρίς να περιορίσουν και το κύμα των απολύσεων που ακολούθησε τη ψήφιση των σχετικών νόμων.

---

<sup>12</sup> [www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/05/Ep.-ekthesi-8.pdf](http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/05/Ep.-ekthesi-8.pdf)



Η οικονομική κρίση και η εφαρμογή των προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής τα τελευταία πέντε χρόνια έχουν χειροτερέψει δραματικά την κατάσταση της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα.

Σύμφωνα με μελέτη του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ ο αριθμός των ανέργων αυξήθηκε από 364 χιλιάδες το τρίτο τρίμηνο του 2008 σε 1,342 εκατ. το πρώτο τρίμηνο του 2014. Το τέταρτο τρίμηνο του 2014, οι άνεργοι ανέρχονταν σε 1,246 εκατ. Τα μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας, πάνω από 30%, καταγράφονται στους εργαζομένους χαμηλού μορφωτικού επιπέδου, δηλαδή στους κατόχους απολυτηρίου δημοτικού ή σε όσους δεν έχουν απολυτήριο δημοτικού. Οι κάτοχοι απολυτηρίου τριτάξιας μέσης εκπαίδευσης εμφανίζουν το τρίτο τρίμηνο του 2014 ποσοστό ανεργίας 24,2%, οι κάτοχοι απολυτηρίου μέσης εκπαίδευσης 28,6% και οι κάτοχοι πτυχίου ανώτερης τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης (ΙΕΚ) 28%. Όσοι φοίτησαν έστω και ένα χρόνο σε ΑΕΙ, παρ' ότι δεν συμπλήρωσαν τις σπουδές τους, εμφανίζουν ποσοστό ανεργίας 26,9%. Οι κάτοχοι πτυχίου ανώτατων σχολών (ΑΕΙ και ΤΕΙ) αντιμετωπίζουν χαμηλότερο ποσοστό ανεργίας της τάξης του 20,6%, ενώ οι κάτοχοι διδακτορικού ή μεταπτυχιακού τίτλου εμφανίζουν ποσοστό ανεργίας 12,7%<sup>13</sup>.

Το υψηλό ποσοστό ανεργίας σε όλες τις εκπαιδευτικές κατηγορίες αποκαλύπτει ότι το πρόβλημα της ανεργίας σήμερα στην Ελλάδα είναι πρόβλημα ζήτησης και όχι προσφοράς εργασίας. Αξιοσημείωτο είναι το υψηλό ποσοστό ανεργίας στις γυναίκες και στους νέους, καθώς επίσης και στους μακροχρόνια ανέργους, στους οποίους ξεπέρασε το 70% το 2014. Το ποσοστό απασχόλησης από 60% το 2009 μειώθηκε περίπου στο 50% το 2014.

Κατά συνέπεια, στη διάρκεια της κρίσης η ελληνική οικονομία απέκλινε δραματικά από τη στρατηγική «Ευρώπη 2020» και το στόχο της για ποσοστό απασχόλησης στο 75% στις ηλικίες 20-64 ετών. Εκτός της μείωσης του ποσοστού απασχόλησης στη διάρκεια της κρίσης, σημειώθηκαν μεταβολές και στη διάρθρωση της απασχόλησης.

Ειδικότερα, το ποσοστό της μερικής απασχόλησης αυξήθηκε σημαντικά από περίπου 6% επί του συνόλου της απασχόλησης το 2009 κοντά στο 10% το 2014. Έχει μάλιστα σημασία να τονίσουμε ότι το ποσοστό της μη ηθελημένης μερικής απασχόλησης είναι εξαιρετικά υψηλό και πλησιάζει το 70% του συνόλου της μερικής απασχόλησης. Οι κλάδοι που εμφανίζουν τη

---

<sup>13</sup> [www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/05/Ep.-ekthesi-8.pdf](http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/05/Ep.-ekthesi-8.pdf)

μεγαλύτερη μείωση απασχόλησης ήταν της μεταποίησης, του εμπορίου και ειδικά των κατασκευών. Πιο συγκεκριμένα, από το 1 εκατ. θέσεις εργασίας που χάθηκαν στο σύνολο της ελληνικής οικονομίας η μεταποίηση έχασε 222 χιλιάδες θέσεις, το εμπόριο 219 χιλιάδες θέσεις και οι κατασκευές 236 χιλιάδες θέσεις, που αντιστοιχούν στο 68% το συνόλου των χαμένων θέσεων εργασίας.

Οι εργασιακές σχέσεις και το εργατικό δίκαιο βρέθηκαν επίσης στο επίκεντρο των προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής που εφαρμόστηκαν στη χώρα μας αμέσως μετά το ξέσπασμα της κρίσης χρέους. Το εύρος και η ένταση των μέτρων και των ριζικών αλλαγών που έχουν λάβει χώρα ανατρέπουν και υποβαθμίζουν δραματικά το εργασιακό πλαίσιο στην Ελλάδα. Οι συντελούμενες αλλαγές χαρακτηρίζονται από έντονο κρατικό ρυθμιστικό παρεμβατισμό στους εξής κυρίως άξονες: στην περαιτέρω ενίσχυση των ευέλικτων μορφών εργασίας σε βάρος της πλήρους και σταθερής απασχόλησης με ταυτόχρονη ενίσχυση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη· στην υπονόμηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και την αποδόμηση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΣΣΕ) ως θεσμικής διαδικασίας προσδιορισμού των μισθών και των λοιπών όρων παροχής της εργασίας· στην ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας βάσει του κύκλου εργασιών της επιχείρησης με ευρύ φάσμα μονομερούς ρύθμισης από τον εργοδότη· στην απορρύθμιση της εργατικής προστασίας και στην απελευθέρωση των απολύσεων.

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Υπουργείου Εργασίας κατά την περίοδο 2010-2014 οι κλαδικές/εθνικές ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ μειώθηκαν από 65 το 2010 σε 14 το 2014, υπονομεύοντας το επίπεδο συλλογικής προστασίας για τους εργαζομένους, ειδικά γι' αυτούς που απασχολούνται σε μικρές επιχειρήσεις. Την ίδια περίοδο, οι επιχειρησιακές ΣΣΕ από 227 το 2010 αυξήθηκαν θεαματικά σε 976 το 2012 και μειώθηκαν ακολούθως σε 385 το 2013 και 286 το 2014. Παρατηρούμε ότι ο υψηλότερος αριθμός σύναψης επιχειρησιακών ΣΣΕ παρουσιάζεται κατά το 2012, 17 έτος έξαρσης της «διευκόλυνσης» των επιχειρησιακών ΣΣΕ σε επιχειρήσεις κάτω των 50 εργαζομένων με τη χρήση του νεοσύστατου μορφώματος των «ενώσεων προσώπων»<sup>14</sup>.

Η αποκέντρωση του επιπέδου συλλογικής διαπραγμάτευσης από τον κλάδο στην επιχείρηση, σε συνδυασμό με την αναστολή εφαρμογής της επέκτασης των κλαδικών και των

---

<sup>14</sup> [www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/05/Ep.-ekthesi-8.pdf](http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/05/Ep.-ekthesi-8.pdf)

ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ, επέφερε σημαντικές μειώσεις στις αμοιβές των εργαζομένων. Οι νέες επιχειρησιακές ΣΣΕ προέβλεπαν στην πλειονότητά τους δραστική μείωση των αποδοχών της τάξης του 10-40% από τα επίπεδα που καθόριζαν οι κλαδικές, οι ομοιοεπαγγελματικές ή οι παλαιότερες επιχειρησιακές συμβάσεις. Επίσης, η μείωση της αγοραστικής δύναμης του πραγματικού κατώτατου μισθού την περίοδο 2010-2014 ήταν 24,9% και 34,5% για τους νέους κάτω των 25 ετών.

Ο κατώτατος μισθός σε μονάδες αγοραστικής δύναμης στην Ελλάδα κατρακύλησε στην κατάταξη των χωρών που έχουν θεσμοθετημένο κατώτατο μισθό από την έβδομη στη δέκατη θέση (ή στην ενδέκατη μετά την εισαγωγή του κατώτατου μισθού στη Γερμανία από το 2015). Είναι χαμηλότερος από τον αντίστοιχο κατώτατο μισθό της Ισπανίας, της Μάλτας και της Σλοβενίας, σε αντίστοιχο επίπεδο με τον κατώτατο μισθό της Πολωνίας, ενώ συρρικνώνεται αρκετά η απόσταση που υπήρχε πάντοτε με την Πορτογαλία (λόγω της μεγάλης διαφοράς παραγωγικότητας ανάμεσα στις δύο χώρες).

Αξιοσημείωτη είναι η σημαντική μείωση της διαφοράς του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα από τον αντίστοιχο στην Ουγγαρία και την Κροατία. Η οικονομική κρίση, η δραματική αύξηση της ανεργίας και η εφαρμογή των προ- γραμμάτων λιτότητας, που προκάλεσαν σημαντικές μειώσεις στο διαθέσιμο εισόδημα τα τελευταία χρόνια, έχουν αναδείξει τις δομικές αδυναμίες του Συστήματος Κοινωνικής Προστασίας (ΣΚΠ) στην Ελλάδα. Επίσης, η μείωση της κρατικής χρηματοδότησης και η αδυναμία των δομών κοινωνικής προστασίας να υποστηρίξουν τις διευρυμένες ανάγκες συγκεκριμένων πληθυσμιακών ομάδων που επλήγησαν από τη λιτότητα και την ύφεση συνέβαλαν στην πρωτοφανή για τα κοινωνικά δεδομένα της χώρας αύξηση των φαινόμενων απόλυτης ένδειας και αποστέρησης. Επιπρόσθετα, πρέπει να σημειωθεί ότι η Ελλάδα εμφανίζει τη χαμηλότερη αποτελεσματικότητα στη διαχείριση των δαπανών κοινωνικής προστασίας<sup>15</sup>.

Κατά την ίδια περίοδο, ο δείκτης χάσματος φτώχειας καταγράφει σημαντική άνοδο, υπογραμμίζοντας τη μείωση των εισοδημάτων των φτωχών, δηλαδή, με άλλα λόγια, οι φτωχοί γίνονται φτωχότεροι. Εναλλακτικά, χρησιμοποιώντας το όριο φτώχειας του 2009 και σταθμίζοντας βάσει της αγοραστικής δύναμης των εισοδημάτων, ο δείκτης απόλυτης φτώχειας μάς δείχνει ότι το 2012 το ποσοστό του πληθυσμού με διαθέσιμο εισόδημα μικρότερο του αντίστοιχου ορίου φτώχειας του 2009 ανερχόταν στο 42,3%.

---

<sup>15</sup> [http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/09/EKTHESI\\_2015.pdf](http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/09/EKTHESI_2015.pdf)

Εν ολίγοις, ο φτωχός πληθυσμός στην Ελλάδα υπερδιπλασιάστηκε, δηλαδή ,περισσότεροι από 4 στους 10 κατοίκους στην Ελλάδα είχαν διαθέσιμο εισόδημα μικρότερο του αντίστοιχου ορίου φτώχειας του 2009. Το ποσοστό απόλυτης φτώχειας των μισθωτών πλήρους απασχόλησης το 2009 ανερχόταν στο 7,6%, ενώ το 2012 στο 19,7%. Για τους αυτοαπασχολούμενους πλήρους απασχόλησης το ποσοστό απόλυτης φτώχειας υπολογιζόταν το 2009 στο 23,5%, ενώ το 2012 είχε αυξηθεί στο 37,4%. Μεταξύ των απασχολουμένων, πιο σημαντική ήταν η επιδείνωση του αντίστοιχου ποσοστού των εργαζομένων μερικής απασχόλησης, για τους οποίους το ποσοστό απόλυτης φτώχειας από 30,1% το 2009 αυξήθηκε σε 51,7% το 2012. Το ποσοστό φτώχειας των ανέργων αυξήθηκε από 34,8% το 2009 σε 65,5% το 2012, μεταβολή που υπογραμμίζει την αδυναμία του ΣΚΠ να υποστηρίξει ενεργά τις εισοδηματικές ανάγκες των ανέργων. Τέλος, αύξηση καταγράφεται στα ποσοστά φτώχειας των συνταξιούχων, από 18,6% σε 31,3%, αλλά και των υπόλοιπων οικονομικά μη ενεργών ατόμων, στους οποίους το ποσοστό φτώχειας αυξήθηκε από 27,5% το 2009 σε 54% το 2012.

### **2.3 Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ**

Η μελέτη του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ αποτυπώνει τη σοβαρότερη ίσως συνέπεια της πολιτικής της λιτότητας, την αύξηση του ποσοστού της ανεργίας από το 7,3% το τρίτο τρίμηνο του 2008 στο 27,8% το πρώτο τρίμηνο του 2014. Αν και στη διάρκεια του 2014 το ποσοστό ανεργίας εμφάνισε μικρή βελτίωση, μειώθηκε στο 26,1%, σύμφωνα με τα τελευταία διαθέσιμα στοιχεία, το τέταρτο τρίμηνο υπάρχει νέα χειροτέρευση.

Η δραματική κατάσταση στην αγορά εργασίας γίνεται καλύτερα αντιληπτή αν η στατιστική ανάλυση επικεντρωθεί στη μεταβολή του αριθμού των ανέργων, που από 364 χιλιάδες το τρίτο τρίμηνο του 2008 αυξήθηκε σε 1,342 εκατ. το πρώτο τρίμηνο του 2014. Το τέταρτο τρίμηνο του 2014 οι άνεργοι ανέρχονταν σε 1,246 εκατ. Θα μπορούσαμε λοιπόν να ισχυριστούμε ότι το κόστος της ασκούμενης οικονομικής πολιτικής και της οικονομικής κρίσης μέχρι το τέλος του 2014 ήταν περίπου 1 εκατ. άνεργοι, με τις δραματικές οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες αυτής της εξέλιξης.

Τα μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας, πάνω από 30%, καταγράφονται στους εργαζομένους χαμηλού μορφωτικού επιπέδου, δηλαδή στους κατόχους απολυτηρίου δημοτικού ή σε όσους

δεν έχουν απολυτήριο δημοτικού. Οι κάτοχοι απολυτηρίου τριτάξιας μέσης εκπαίδευσης εμφανίζουν το τρίτο τρίμηνο του 2014 ποσοστό ανεργίας 24,2%, οι κάτοχοι απολυτηρίου μέσης εκπαίδευσης 28,6% και οι κάτοχοι πτυχίου ανώτερης τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης (ΙΕΚ) 28%. Όσοι φοίτησαν έστω και ένα χρόνο σε ΑΕΙ, παρ' ότι δεν συμπλήρωσαν τις σπουδές τους, εμφανίζουν ποσοστό ανεργίας 26,9%. Οι κάτοχοι πτυχίου ανώτατων σχολών (ΑΕΙ και ΤΕΙ) αντιμετωπίζουν χαμηλότερο ποσοστό ανεργίας της τάξης του 20,6%, ενώ οι κάτοχοι διδακτορικού ή μεταπτυχιακού τίτλου εμφανίζουν ποσοστό ανεργίας 12,7%.

Το υψηλό ποσοστό ανεργίας σε όλες τις εκπαιδευτικές κατηγορίες αποκαλύπτει ότι το πρόβλημα της ανεργίας σήμερα στην Ελλάδα είναι πρόβλημα ζήτησης και όχι προσφοράς εργασίας. Η αύξηση της ανεργίας έχει κυκλικά χαρακτηριστικά, καθώς σχετίζεται απόλυτα με την έναρξη και το βάθος της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα. Συνεπώς, ο κυκλικός χαρακτήρας της ανεργίας προϋποθέτει ότι το ξεπέρασμα της κρίσης στην αγορά εργασίας πρέπει να έχει ως προϋπόθεση τόσο την ενίσχυση της εγχώριας ζήτησης όσο και την αύξηση των εξαγωγών.

Οι ηλικιακές ομάδες 15-19, 20-24 και 25-29 ετών εμφανίζουν υψηλότερα ποσοστά ανεργίας. Οφείλουμε να σημειώσουμε τη μείωση του ποσοστού ανεργίας στην ηλικιακή ομάδα 15-19 ετών το 2014, αν και το ποσοστό ήταν πάνω από 50% το τέταρτο τρίμηνο του 2014. Ο βαθμός απασχόλησης γι' αυτή την ηλικιακή ομάδα είναι μόλις 6,5% με πτωτική τάση. Στις άλλες δύο ηλικιακές κατηγορίες των νέων, παρά την αποκλιμάκωση της ανεργίας που παρατηρείται συγκριτικά με το 2013, εμφανίζεται τάση ανόδου το τέταρτο τρίμηνο του 2014<sup>16</sup>.

Για τις υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες παρατηρούμε τα εξής: Το ποσοστό ανεργίας της ηλικιακής ομάδας 30-44 ετών προσεγγίζει το μέσο ποσοστό ανεργίας του εργατικού δυναμικού, ενώ το ποσοστό ανεργίας της ηλικιακής ομάδας 45-64 ετών είναι μικρότερο του μέσου ποσοστού ανεργίας. Με άλλα λόγια, αυτές οι ηλικιακές κατηγορίες αντιμετωπίζουν χαμηλότερο κίνδυνο ανεργίας. Σε απόλυτα μεγέθη η ανεργία στο τέταρτο τρίμηνο του 2014 ανήλθε σε 18,4 χιλιάδες για την ηλικιακή ομάδα 15-19 ετών, σε 137,6 χιλιάδες για την ηλικιακή ομάδα 20-24 ετών, σε 220,9 χιλιάδες για την ηλικιακή ομάδα 25-29 ετών, σε 521,9

---

<sup>16</sup> [www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/05/Ep.-ekthesi-8.pdf](http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/05/Ep.-ekthesi-8.pdf)

χιλιάδες για την ηλικιακή ομάδα 30-44 ετών, σε 340,1 χιλιάδες για την ηλικιακή ομάδα 45-64 ετών, και τέλος σε 6,9 χιλιάδες για την ηλικιακή ομάδα των άνω των 65 ετών. Παρατηρούμε δηλαδή ότι η ανεργία συγκεντρώνεται στις ηλικίες από 30 έως 64 ετών.

Αξιοσημείωτο είναι το ποσοστό ανεργίας στις γυναίκες, το οποίο κινείται σταθερά πάνω από το μέσο ποσοστό στο σύνολο του εργατικού δυναμικού. Παρατηρούμε ότι στη διάρκεια του 2013 και μέχρι τα μέσα του 2014 το μέσο ποσοστό ανεργίας στις γυναίκες ξεπέρασε το 30%.

Μεγαλύτερο είναι το πρόβλημα της ανεργίας στους νέους. Η μεταβολή στο ποσοστό ανεργίας των νέων ξεπέρασε το 30% μεταξύ 2009-2013, ενώ στη διάρκεια του 2014 σημειώθηκε σημαντική αποκλιμάκωση. Ένα επίσης σημαντικό εύρημα αφορά την κοινωνική ομάδα των μακροχρόνια ανέργων, της οποίας το ποσοστό ανεργίας ξεπέρασε το 70% το 2014<sup>17</sup>.

Σημειώνουμε ότι κατά το τέταρτο τρίμηνο του 2014 οι μακροχρόνια άνεργοι αποτελούσαν το 73% του συνόλου των ανέργων, ενώ το ίδιο τρίμηνο του 2008 το αντίστοιχο ποσοστό ήταν 44%.

Η δραματική αύξηση της μακροχρόνιας ανεργίας αποτυπώνει το βάθος της κρίσης στην αγορά εργασίας. Είναι απογοητευτικό το γεγονός ότι οι μακροχρόνια άνεργοι το τέταρτο τρίμηνο του 2014 ανέρχονταν σε 909 χιλιάδες, ενώ το αντίστοιχο τρίμηνο του 2008 ανέρχονταν σε 178 χιλιάδες. Η εξέλιξη αυτή συνεπάγεται ότι το μεγαλύτερο μέρος της αύξησης της ανεργίας στη διάρκεια της κρίσης μετατρέπεται σε δομική ανεργία.

Η διάσταση αυτή είναι ιδιαίτερα ανησυχητική, καθώς προσδίδει στην αγορά εργασίας χαρακτηριστικά αποδόμησης και καθιστά επιτακτική την ανάγκη άμεσης λήψης πολιτικών και θεσμικών πρωτοβουλιών για την αντιμετώπιση της ανεργίας. Επίσης, κατά το τέταρτο τρίμηνο του 2014 οι άνεργοι με διάρκεια ανεργίας λιγότερο από ένα μήνα ανέρχονταν σε 26,7 χιλιάδες, οι άνεργοι με διάρκεια ανεργίας από έναν έως δύο μήνες ανέρχονταν σε 87,5 χιλιάδες, οι άνεργοι με διάρκεια ανεργίας από τρεις έως πέντε μήνες ανέρχονταν σε 101,1 χιλιάδες, και οι άνεργοι με διάρκεια ανεργίας από έξι έως έντεκα μήνες ανέρχονταν σε 116,5 χιλιάδες.

## **2.4 Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

---

<sup>17</sup> [www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/05/Ep.-ekthesi-8.pdf](http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/05/Ep.-ekthesi-8.pdf)

Αν και το ποσοστό ανεργίας είναι το μέγεθος που αντανακλά την κατάσταση της αγοράς εργασίας και τη μεταβολή του δυνητικού προϊόντος, εντούτοις το ποσοστό απασχόλησης είναι εξίσου σημαντικό μέγεθος, καθώς μας δείχνει τη δυναμική και τις προοπτικές δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας στην οικονομία.

Παρατηρούμε τη σημαντική μείωση του βαθμού απασχόλησης από 60% το 2009 στο 50% περίπου το 2014. Κατά συνέπεια, στη διάρκεια της κρίσης η ελληνική οικονομία απέκλινε δραματικά από τη στρατηγική «Ευρώπη 2020» και το στόχο της για ποσοστό απασχόλησης στο 75% στις ηλικίες 20-64 ετών<sup>18</sup>.

Εκτός της μείωσης του ποσοστού απασχόλησης, στη διάρκεια της κρίσης σημειώθηκαν μεταβολές και στη διάρθρωση της απασχόλησης. Το ποσοστό της μερικής απασχόλησης αυξήθηκε σημαντικά από περίπου 6% επί του συνόλου της απασχόλησης το 2009 κοντά στο 10% το 2014. Έχει μάλιστα σημασία να τονίσουμε ότι το ποσοστό της μη ηθελημένης μερικής απασχόλησης είναι εξαιρετικά υψηλό και πλησιάζει το 70% του συνόλου της μερικής απασχόλησης.

οι κλάδοι που εμφανίζουν τη μεγαλύτερη μείωση απασχόλησης ήταν της μεταποίησης, του εμπορίου και ειδικά των κατασκευών. Πιο συγκεκριμένα, από το 1 εκατ. θέσεις εργασίας που χάθηκαν στο σύνολο της ελληνικής οικονομίας η μεταποίηση έχασε 222 χιλιάδες θέσεις, το εμπόριο 219 χιλιάδες θέσεις και οι κατασκευές 236 χιλιάδες θέσεις, που αντιστοιχούν στο 68% το συνόλου των χαμένων θέσεων εργασίας. Οι θέσεις εργασίας που διατηρούνται στους τρεις αυτούς κλάδους το τέταρτο τρίμηνο του 2014 αντιστοιχούν σε 319 χιλιάδες στη μεταποίηση, σε 626 χιλιάδες στο εμπόριο και σε 152 χιλιάδες στις κατασκευές.

Η συνέχιση της πολιτικής εσωτερικής υποτίμησης αυξάνει το ρίσκο περαιτέρω μειώσεων στις θέσεις εργασίας στους συγκεκριμένους κλάδους. Ανάμεσα στους κλάδους που σημείωσαν σημαντική απώλεια θέσεων εργασίας αναφέρουμε τους κλάδους της αγροτικής παραγωγής, που εμφανίζει απώλειες 32,1 χιλιάδων θέσεων, των μεταφορών με απώλειες 48,5 χιλιάδων θέσεων και του χρηματοπιστωτικού τομέα με απώλειες 32 χιλιάδων θέσεων. Επίσης, επλήγησαν οι κλάδοι των δημόσιων υπηρεσιών (κλάδοι Ξ-Π) με απώλειες 134 χιλιάδων θέσεων

---

<sup>18</sup> [www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/05/Ep.-ekthesi-8.pdf](http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/05/Ep.-ekthesi-8.pdf)

εργασίας και των λοιπών υπηρεσιών (κλάδοι P-T) με σύνολο απωλειών 67,4 χιλιάδων θέσεων εργασίας.

Μια προσεκτικότερη εξέταση κατά κλάδο επιβεβαιώνει ότι η κρίση έχει επηρεάσει δυσανάλογα πολύ τους κλάδους της μεταποίησης και των κατασκευών, όπου η απασχόληση έχει υποχωρήσει στο 67,9% και στο 43% αντίστοιχα σε σχέση με το επίπεδο που είχε το 2008. Στους συγκεκριμένους κλάδους μάλιστα παρατηρούμε ότι οι ώρες εργασίας εμφανίζουν επιπλέον μείωση σε σχέση με την απασχόληση, γεγονός που οδηγεί στο συμπέρασμα ότι η ζήτηση για εργασία σε αυτούς τους κλάδους είναι ακόμα μικρότερη από αυτή που δείχνουν τα στοιχεία για την απασχόληση. Στον αντίποδα αυτής της εξέλιξης βρίσκεται η αγροτική παραγωγή, όπου η μείωση της απασχόλησης υποχωρεί στο 92% του επιπέδου που είχε το 2008, ενώ οι ώρες εργασίας υποχωρούν στο 98%. Τέλος, διακρίνουμε ότι όλοι οι υπόλοιποι κλάδοι υποχωρούν περίπου στο 80% του επιπέδου που είχαν το 2008<sup>19</sup>.

## **2.5 ΕΠΙΣΦΑΛΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2010-2015**

Η εκτίναξη της επισφάλειας στην εργασία είναι το τρίτο πεδίο –πέρα από τη δραματική αύξηση της ανεργίας και τη σημαντική μείωση της απασχόλησης– όπου αποτυπώνεται η αποδόμηση της αγοράς εργασίας την οποία προκάλεσε η πολιτική της δημοσιονομικής προσαρμογής και της εσωτερικής υποτίμησης. Η επισφαλής εργασία δημιουργεί, ειδικά στις κοινωνικές ομάδες που αντιμετωπίζουν υψηλό ρίσκο ανεργίας, όπως οι γυναίκες και οι μακροχρόνια άνεργοι, σημαντικές οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες, καθώς λειτουργεί ως εξαναγκαστικός μηχανισμός αποδοχής μη αξιοπρεπών θέσεων και συνθηκών εργασίας με υψηλό ρίσκο εξόδου από την αγορά εργασίας.

Κατά την εξεταζόμενη περίοδο διαπιστώνεται η συρρίκνωση της μισθωτής εργασίας με την τυπική εργασιακή σχέση κατά 492,3 χιλιάδες μισθωτούς και σε ποσοστό 21,3%, ενώ σχεδόν τα 2/3 της εν λόγω μείωσης αφορούν άνδρες . Η προσωρινή απασχόληση αντίστοιχα μειώθηκε κατά το 1/4 και κατά 82,2 χιλιάδες μισθωτούς, από τους οποίους το 88% αφορούσε συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης (71,8 χιλιάδες) κυρίως γυναικών.

---

<sup>19</sup> [www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/05/Ep.-ekthesi-8.pdf](http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/05/Ep.-ekthesi-8.pdf)



Στον αντίποδα αυτών των μεταβολών έχουμε το διπλασιασμό σχεδόν των απασχολουμένων με μερική απασχόληση αορίστου διάρκειας (83.250 άτομα και 90%), με τις γυναίκες να συμμετέχουν στην εν λόγω αύξηση σε ποσοστό 57%. Κατά συνέπεια, η μερική απασχόληση με τη μορφή της μόνιμης εργασίας (αορίστου διάρκειας) ενισχύθηκε σημαντικά κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, αντικαθιστώντας πλέον την απασχόληση των συμβασιούχων (δηλαδή την προσωρινή απασχόληση). Οι παραπάνω μεταβολές των μισθωτών επηρέασαν ιδιαίτερα τον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας, καθώς ο ευρύτερος δημόσιος τομέας συμμετέχει σε αναλογία 34% στη συρρίκνωση της τυπικής μισθωτής εργασιακής σχέσης και 27,5% στη μείωση της προσωρινής απασχόλησης. Η αύξηση όμως των μερικώς απασχολουμένων αορίστου διάρκειας αφορά αποκλειστικά τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας (82.960 άτομα).

Οι προαναφερόμενες εξελίξεις, και κυρίως οι μειώσεις που υπέστησαν οι κατηγορίες της μισθωτής εργασίας την περίοδο 2010-2013, είναι πολύ μεγαλύτερες, καθώς το τελευταίο έτος η μισθωτή εργασία σημείωσε αύξηση κατά 51.200 μισθωτούς, κυρίως με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης. Κατά την περίοδο 2010-2013, οι μισθωτές γυναίκες συμμετείχαν σε αναλογία 40% στη συρρίκνωση της τυπικής μισθωτής εργασιακής σχέσης, πάνω από το μισό (52,5%) στη μείωση των προσωρινά απασχολουμένων και κατά 62% στην αύξηση των μερικώς απασχολουμένων αορίστου διάρκειας (οι αντίστοιχες συνολικές μεταβολές της περιόδου 2010-2013 ήταν 475.900, 119.400 και 52.850).

Την ίδια περίοδο ο ευρύτερος δημόσιος τομέας συμμετείχε σε αναλογία 26% στη συρρίκνωση της τυπικής μισθωτής εργασιακής σχέσης και 22% στη μείωση της προσωρινής απασχόλησης. Η αύξηση κατά το τελευταίο έτος οφείλεται αποκλειστικά στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας, καθώς η μισθωτή εργασία στον ευρύτερο δημόσιο τομέα συνέχισε να έχει φθίνουσα πορεία. Η συνολική αύξηση της μισθωτής εργασίας στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας, σχεδόν 92.000 άνδρες και γυναίκες, οφείλεται κατά τα 3/4 στη μεταβολή του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών με τυπική μισθωτή εργασιακή σχέση<sup>20</sup>.

Η απασχόληση των ανδρών αυξήθηκε κυρίως με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης, ενώ η αύξηση των μερικώς απασχολουμένων αορίστου διάρκειας κατανεμήθηκε εξίσου στα δύο φύλα. Συμπερασματικά, η ευελιξία της εργασίας στην Ελλάδα φαίνεται να έχει ενισχυθεί

---

<sup>20</sup> [www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/05/Ep.-ekthesi-8.pdf](http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/05/Ep.-ekthesi-8.pdf)

σημαντικά στη διάρκεια της οικονομικής κρίσης και ως αποτέλεσμα της δραματικής αύξησης της ανεργίας και της μείωσης της διαπραγματευτικής ισχύος των εργαζομένων, αλλά και των θεσμικών παρεμβάσεων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Η χώρα μας φαίνεται να βρίσκεται μπροστά σε μια σοβαρή μεταβολή του εργασιακού προτύπου της με έντονα νεοφιλελεύθερα χαρακτηριστικά, το οποίο θα χαρακτηρίζεται από την αύξηση των ευέλικτων μορφών εργασίας και την αποδόμηση του εργατικού δικαίου<sup>21</sup>.

---

<sup>21</sup> [http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/09/EKTHESI\\_2015.pdf](http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/09/EKTHESI_2015.pdf)

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup> ΕΡΕΥΝΑ

Στο κεφάλαιο αυτό ακολουθεί η έρευνα που πραγματοποιήθηκε. Πρόκειται για περιγραφική έρευνα με την μορφή δημοσκόπησης μέσω της διανομής και συμπλήρωσης ερωτηματολογίου.

Το ερωτηματολόγιο είναι ένα έντυπο που περιέχει μια σειρά δομημένων ερωτήσεων οι οποίες παρουσιάζονται σε μια συγκεκριμένη σειρά και στις οποίες ο ερωτώμενος καλείται να απαντήσει γραπτά (Ζαφειρίου, 2003)<sup>22</sup>.

Τα κυριότερα **πλεονεκτήματα** των ερωτηματολογίων είναι:

- ✓ Στοιχίζουν πολύ φθηνότερα από τις συνεντεύξεις.
- ✓ Μπορούν να σταλούν σε μεγάλο αριθμό ανθρώπων.
- ✓ Είναι εύκολη η κατασκευή και η χρήση του.
- ✓ Οι ερωτώμενοι μπορούν να εκφραστούν ελεύθερα (έλλειψη άμεσης επικοινωνίας)
- ✓ Τυποποιημένοι τρόποι ανάλυσης του υλικού.
- ✓ Ο ερευνητής δεν μπορεί να επηρεάσει τις απαντήσεις.
- ✓ Είναι η λιγότερο χρονοβόρα μέθοδος.

Τα κυριότερα **μειονεκτήματα** των ερωτηματολογίων είναι:

- ✓ Ο ερευνητής δεν είναι σε θέση να αποσαφηνίσει τις ανοιχτές ερωτήσεις.
- ✓ Υποχρεώνει τον ερωτηθέντα να απαντήσει με έναν συγκεκριμένο τρόπο.

Με βάση τα πλεονεκτήματα που παρουσιάζονται πιο πάνω, και λόγω της απειρίας του ερευνητή αλλά και του περιορισμένου χρόνου που απαιτεί η έρευνα, μιας και πρόκειται για

---

<sup>22</sup> [eclass.teiion.gr/modules/.../2.%20Μέθοδος%20κατάρτησης%20ερωτηματολογίου.doc](http://eclass.teiion.gr/modules/.../2.%20Μέθοδος%20κατάρτησης%20ερωτηματολογίου.doc)

πτυχιακή εργασία, κρίθηκε ότι το ερωτηματολόγιο είναι το καταλληλότερο μέσο για την διεκπεραίωση αυτής της ερευνητικής μελέτης.

Το ερωτηματολόγιο αποτελεί το μέσον επικοινωνίας (interface) μεταξύ του ερευνητή και των ερωτώμενων, με άμεσο ή έμμεσο τρόπο, ανάλογα με τη μέθοδο συλλογής των δεδομένων. Η κατάρτιση του ερωτηματολογίου, λόγω των ιδιοτήτων που έχει, αποτελεί την πλέον κρίσιμη και λεπτή εργασία, καθοριστικής σημασίας για την επιτυχία μιας στατιστικής έρευνας.

Για την κατάρτιση του κατάλληλου ερωτηματολογίου θα πρέπει να έχουν προηγηθεί οι ακόλουθες ενέργειες :

- ✓ Προσδιορισμός και εξειδίκευση του στόχου της έρευνας.
- ✓ Επιλογή της μεθόδου συλλογής των δεδομένων.
- ✓ Κατανόηση των χαρακτηριστικών των ερωτώμενων.

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, ο **προσδιορισμός και η εξειδίκευση του στόχου** της έρευνας είναι οι έννοιες που πρέπει να καθοριστούν πρώτες. Καθώς πάνω σε αυτές θα στηριχθεί η διαμόρφωση των ερωτήσεων (Ρόντος και Παπάνης, 2007).

Η **επιλογή της μεθόδου συλλογής** είναι επίσης καθοριστικής σημασίας για τον σχεδιασμό του κατάλληλου ερωτηματολογίου. Για παράδειγμα, αν το ερωτηματολόγιο πρόκειται να συμπληρωθεί από τον ίδιο τον ερωτώμενο, χωρίς την παρέμβαση ερευνητή, τότε πρέπει να δοθεί έμφαση στην τεχνική αρτιότητα του ερωτηματολογίου και στην διευκρίνιση, μέσω εγγράφων επεξηγήσεων στο ερωτηματολόγιο, των σημείων που είναι δυνατόν να παρερμηνευτούν. Αν όμως το ερωτηματολόγιο συμπληρωθεί από τον ερευνητή, κατά τη διάρκεια συνεντεύξεως, τότε το ερωτηματολόγιο θα είναι πλήρως κατανοητό και εύχρηστο, αφού θα μπορεί να επεξηγηθεί, σε τυχόν απορίες, από τον ίδιο τον ερευνητή.

Τέλος, τα **χαρακτηριστικά του ερωτώμενου πληθυσμού** πρέπει να λαμβάνονται υπόψη στο σχεδιασμό των ερωτηματολογίων, στη διατύπωση των ερωτήσεων και στη χρησιμοποίηση των κατάλληλων λέξεων.

Ο ερευνητής έχει την δυνατότητα επιλογής μεταξύ διαφορετικών τύπων ερωτήσεων. Παρόλα αυτά η επιλογή δεν είναι τυχαία. Κάθε τύπος ανταποκρίνεται σε ειδικές ανάγκες της έρευνας . Υπάρχουν δύο τύποι ερωτήσεων οι **ανοιχτές ερωτήσεις** και οι **κλειστές ερωτήσεις** (με

περαιτέρω υποκατηγορίες). Στην συγκεκριμένη έρευνα οι τύποι των ερωτήσεων που επιλέχθηκαν είναι οι εξής :

### **1. Ανοιχτές Ερωτήσεις :**

Στις ερωτήσεις αυτές ο ερωτώμενος μπορεί να εκφράσει την γνώμη του ελεύθερα και χωρίς περιορισμούς.

### **2. Κλειστές Ερωτήσεις που συμπεριλαμβάνουν :**

#### **- Διχοτομικές ερωτήσεις :**

Οι ερωτήσεις αυτές επιτρέπουν στον ερωτώμενο να επιλέξει μόνο μία από τις δύο απαντήσεις που δίνονται. Είναι πολύ ξεκάθαρες και γι' αυτό ακριβώς η επεξεργασία είναι πολύ πιο εύκολη.

#### **- Ερωτήσεις Βαθμονόμησης :**

Στις ερωτήσεις αυτές ο ερωτώμενος μπορεί να απαντήσει σε μόνο μία από τις υπάρχουσες κατηγορίες.

Στην προσπάθειά μας να γίνουν πιο κατανοητά τα όσο θεωρητικά καταγράφηκαν στα προηγούμενα κεφάλαια, συντάχθηκαν, διανεμήθηκαν και συλλέχθηκαν ερωτηματολόγια . Η μέθοδος που ακολουθήθηκε ήταν σε μορφή συζήτησης- επικοινωνίας με 60 άτομα-φυσικά πρόσωπα, εργαζόμενους. Το χρονικό διάστημα που πραγματοποιήθηκε η έρευνα ήταν από τον Σεπτέμβριο 2015 έως τον Ιανουάριο 2016.

Η έρευνα στηρίζεται σε μεγάλο ποσοστό στην εμπιστοσύνη του κοινού ότι γίνεται τίμια, αμερόληπτα, αντικειμενικά και βασίζεται στην πρόθυμη και χωρίς ανταλλάγματα συνεργασία του κοινού.

Το ερωτηματολόγιο που μοιράσαμε για δειγματοληψία στα πλαίσια της έρευνας περιείχε 12 ερωτήσεις. Σκοπός της έρευνας αυτής ήταν να διαπιστωθεί η εργασιακή κατάσταση των ερωτώμενων και κατά πόσο η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει την εργασιακή και οικονομική κατάστασή τους.

Στην πορεία θα παρουσιαστούν οι απαντήσεις που λάβαμε και τα αποτελέσματα που προέκυψαν μέσα από την έρευνα, με την βοήθεια του στατιστικού προγράμματος Excel τα οποία θα αναλυθούν, έτσι ώστε οι απαντήσεις των ερωτηθέντων να μας βοηθήσουν να φτάσουμε σε ασφαλή και αξιόπιστα συμπεράσματα σε σχέση με την θεωρία.

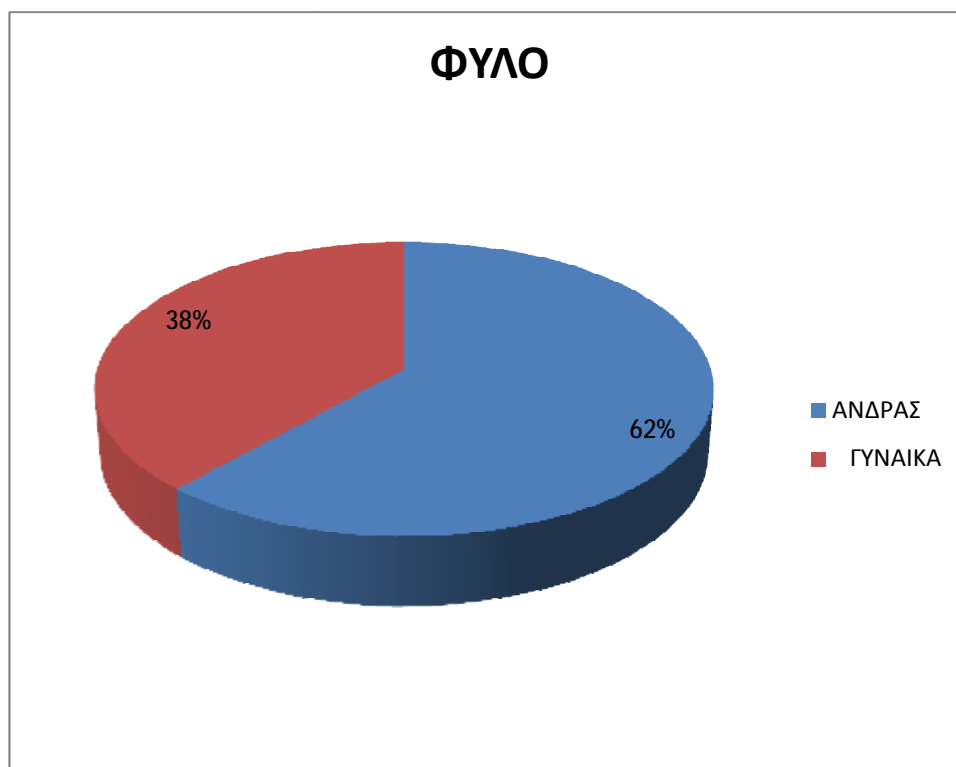
# ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

## 1η Κατηγορία Ερωτήσεων: ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

### ΕΡΩΤΗΣΗ 1. Φύλο

- Άνδρας
- Γυναίκα

ΑΝΔΡΑΣ	37	61,6%
ΓΥΝΑΙΚΑ	23	38,4%

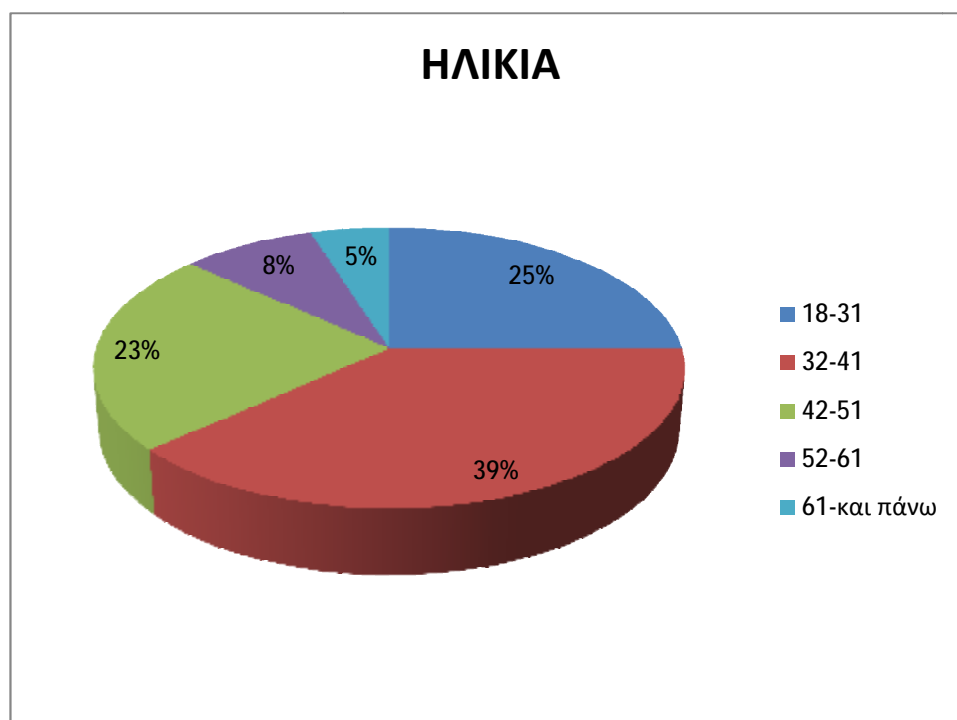


Βλέπουμε πως το 38% περίπου των ερωτηθέντων είναι γυναίκες ενώ το 62% περίπου είναι άντρες.

## 2. Ηλικιακή ομάδα στην οποία ανήκετε

- 18-31
- 32-41
- 42-51
- 52-61
- 61-και πάνω

18-31	15	25%
32-41	23	38,3%
42-51	14	23,3%
52-61	5	8,3%
61-και πάνω	3	5%



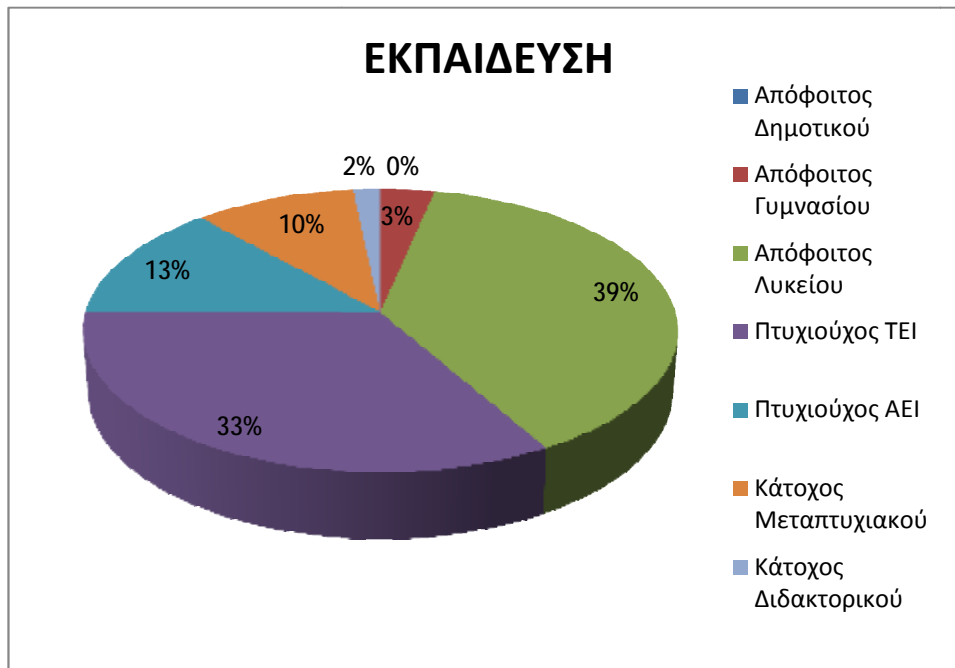


Μέσα από την ερώτηση αυτή διαπιστώνουμε την ηλικιακή ομάδα στην οποία ανήκουν οι ερωτηθέντες. Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων σε ποσοστό περίπου 39% είναι από 32-41 ετών , ενώ με 23% περίπου ακολουθούν οι ερωτηθέντες ηλικίας 42-51.

### ΕΡΩΤΗΣΗ 3.Μορφωτικό Επίπεδο

- Απόφοιτος Δημοτικού
- Απόφοιτος Γυμνασίου
- Απόφοιτος Λυκείου
- Πτυχιούχος ΤΕΙ
- Πτυχιούχος ΑΕΙ
- Κάτοχος Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης
- Κάτοχος Διδακτορικού Διπλώματος

Απόφοιτος Δημοτικού	0	0%
Απόφοιτος Γυμνασίου	2	0%
Απόφοιτος Λυκείου	23	3,3%
Πτυχιούχος ΤΕΙ	20	33,3%
Πτυχιούχος ΑΕΙ	8	13,3%
Κάτοχος Μεταπτυχιακού διπλώματος ειδίκευσης (Master)	6	10%
Κάτοχος Διδακτορικού διπλώματος	1	1,6%



Παρατηρούμε πως το μόνο το 10% περίπου των ερωτηθέντων είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος, το 13% περίπου είναι πτυχιούχοι ΑΕΙ ενώ το 33% περίπου είναι πτυχιούχοι ΤΕΙ.

#### ΕΡΩΤΗΣΗ 4: ΠΟΙΑ ΕΙΝΑΙ Η ΤΩΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΣΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Α. ΑΝΕΡΓΟΣ

Β. ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ

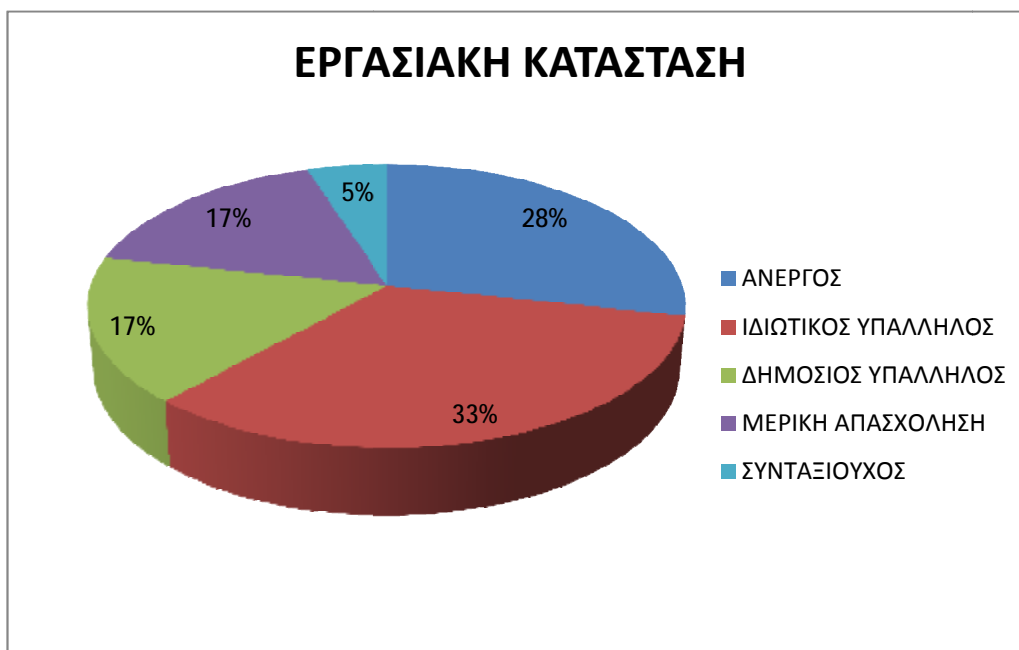
Γ. ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ

Δ. ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Ε. ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΣ

ΑΝΕΡΓΟΣ	17	28,3%
ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	20	33,3%
ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	10	16,6%
ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	10	16,6%

ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΣ	3	5%
--------------	---	----



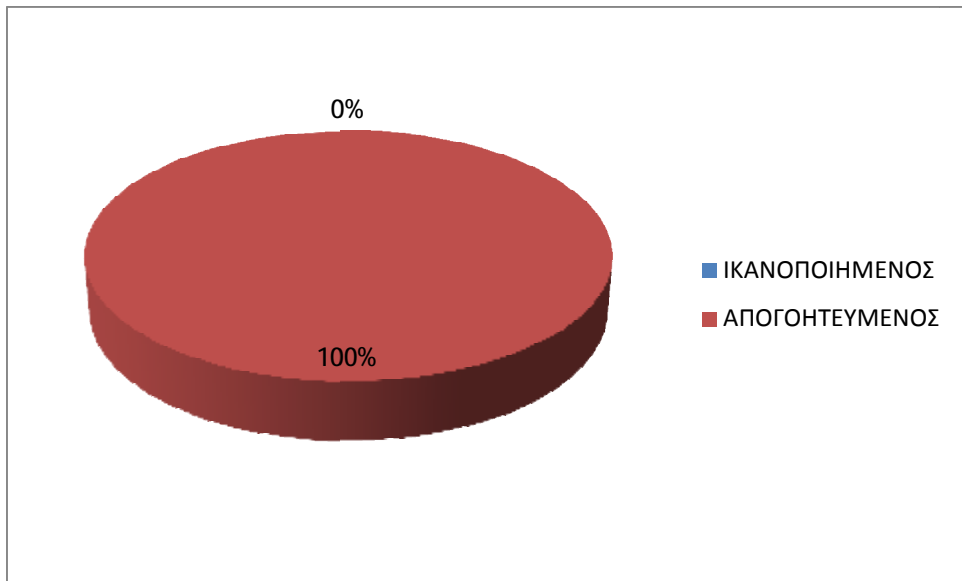
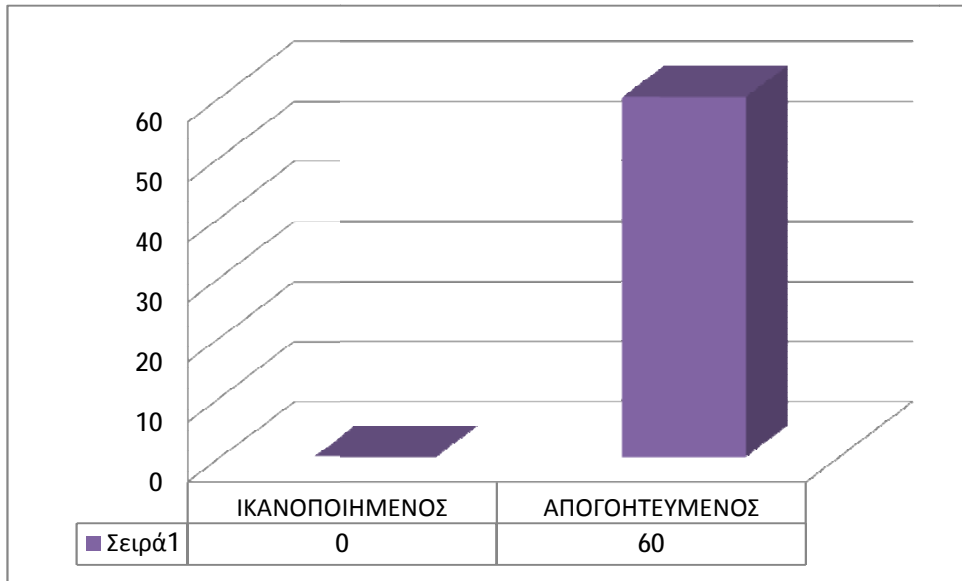
Μέσα από την ερώτηση αυτή βλέπουμε την εργασιακή κατάσταση των ερωτηθέντων. Σε ποσοστό 33% περίπου οι ερωτηθέντες εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα ενώ σχετικά υψηλό είναι και το ποσοστό των άνεργων που αγγίζει το 28% περίπου από τους 60 συμμετέχοντες στην έρευνα.

**ΕΡΩΤΗΣΗ 5: ΕΙΣΤΕ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ Η΄ΑΠΟΓΟΗΤΕΥΜΕΝΟΣ ΑΠΟ ΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΤΩΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΩΝ ΕΤΩΝ;**

A. ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ

B. ΑΠΟΓΟΗΤΕΥΜΕΝΟΣ

ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ	0	0%
ΑΠΟΓΟΗΤΕΥΜΕΝΟΣ	60	100%



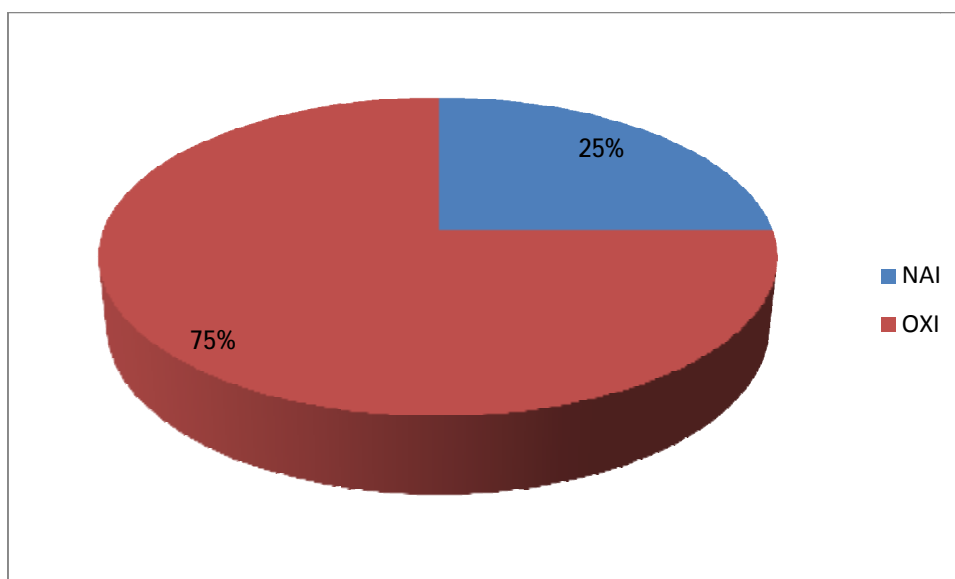
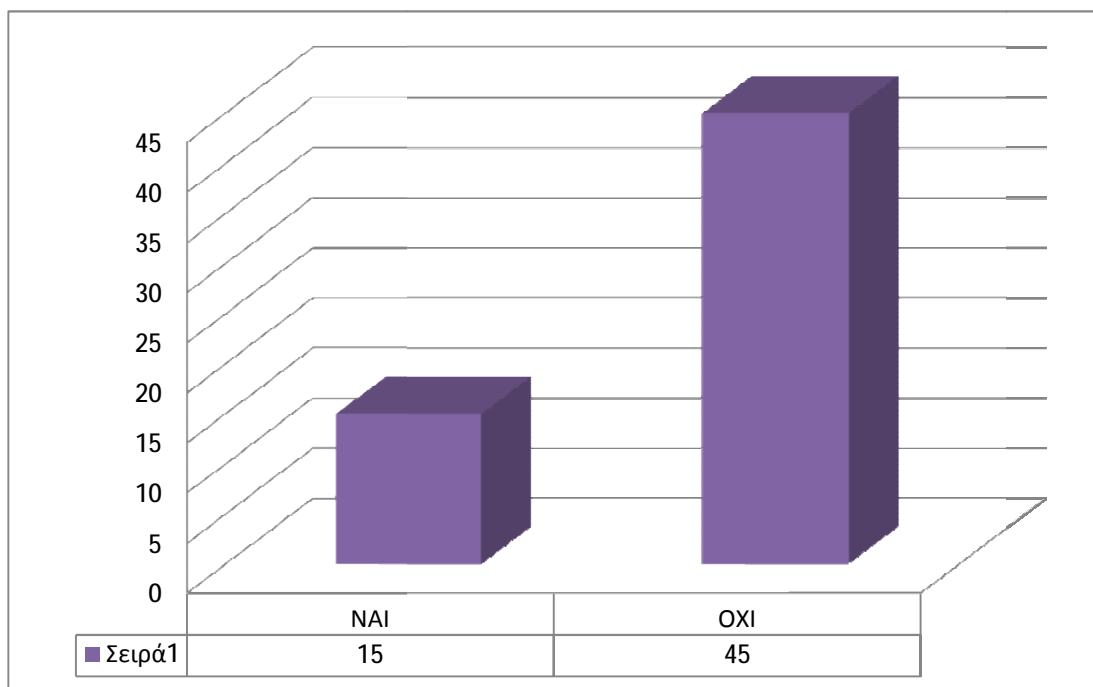
Σε πλήρη αρμονία με το δυσμενές κλίμα των ημερών αυτών όλοι οι ερωτηθέντες συμφωνούν στο ότι είναι απογοητευμένοι με τις συνθήκες που επικρατούν στον εργασιακό τομέα τα τελευταία έτη.

**ΕΡΩΤΗΣΗ 6: ΕΙΣΤΕ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΜΕ ΤΗΝ ΦΥΣΗ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ ΣΑΣ;**

A. ΝΑΙ

B. ΟΧΙ

ΝΑΙ	15	25%
ΟΧΙ	45	75%



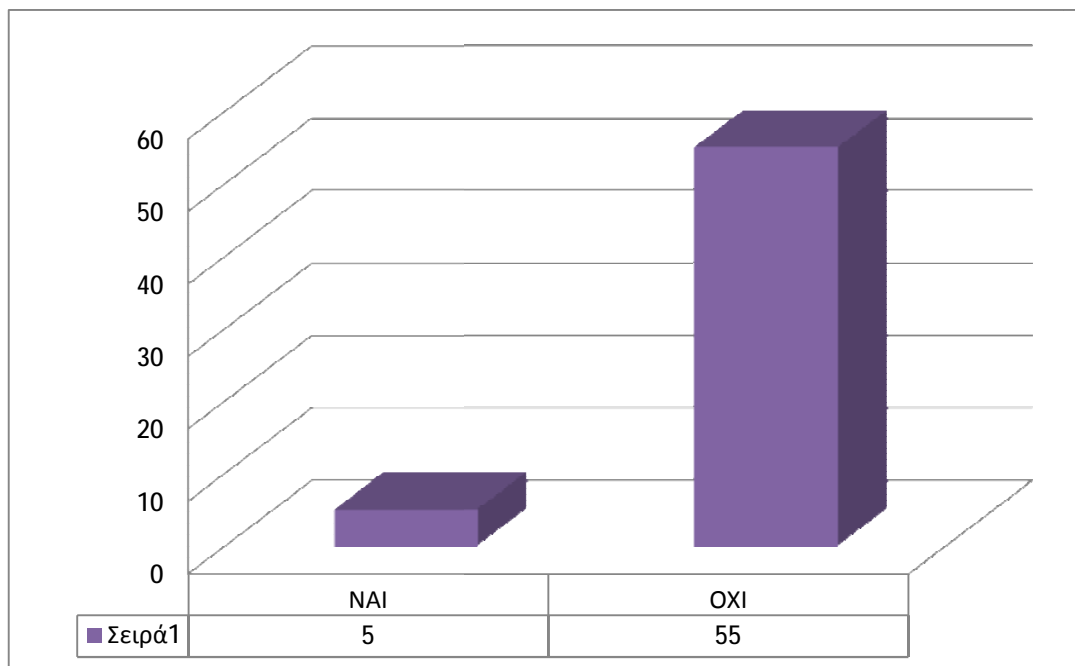
Η πλειοψηφία μας απάντησε ότι δεν είναι ικανοποιημένοι από την φύση του επαγγέλματός τους. Μέσα σε αυτούς είναι βέβαια όλοι οι άνεργοι ερωτηθέντες οι οποίοι είναι πλήρως απογοητευμένοι από την μη εύρεση εργασίας.

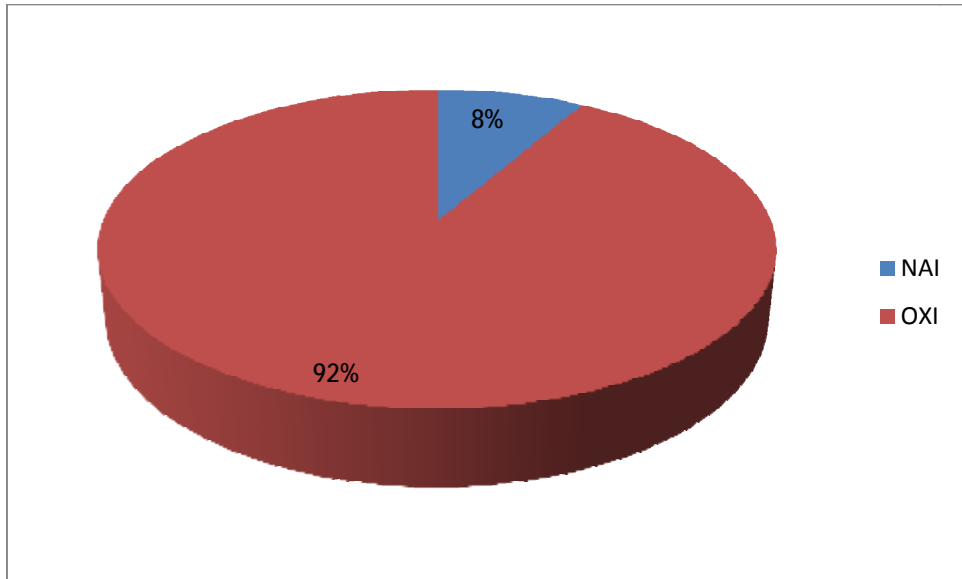
**ΕΡΩΤΗΣΗ 7: ΕΙΣΤΕ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΑΠΟ ΤΙΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΑΠΟΛΑΒΕΣ ΠΟΥ ΣΑΣ ΠΑΡΕΧΕΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΑΣ**

A. ΝΑΙ

B. ΟΧΙ

ΝΑΙ	5	8,3%
ΟΧΙ	55	91,7%





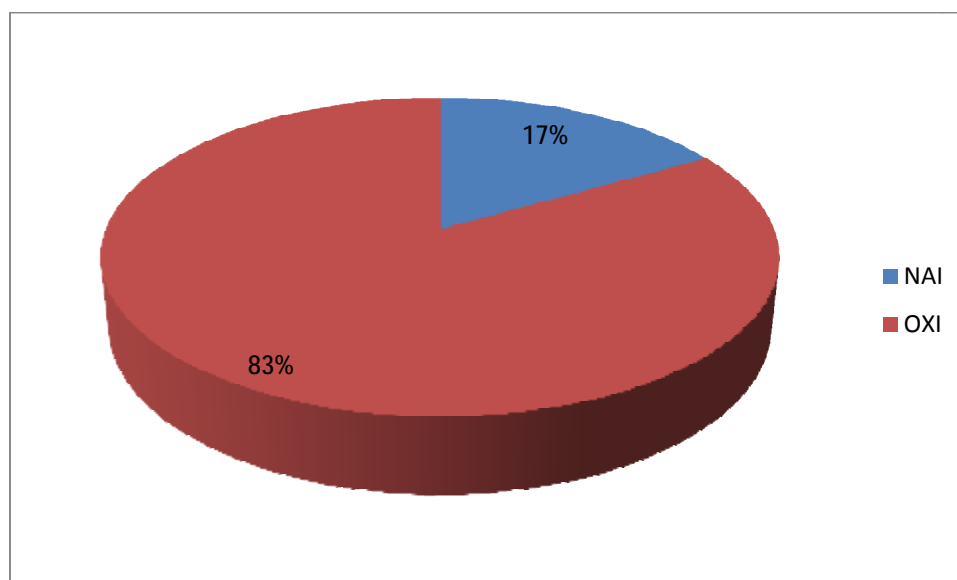
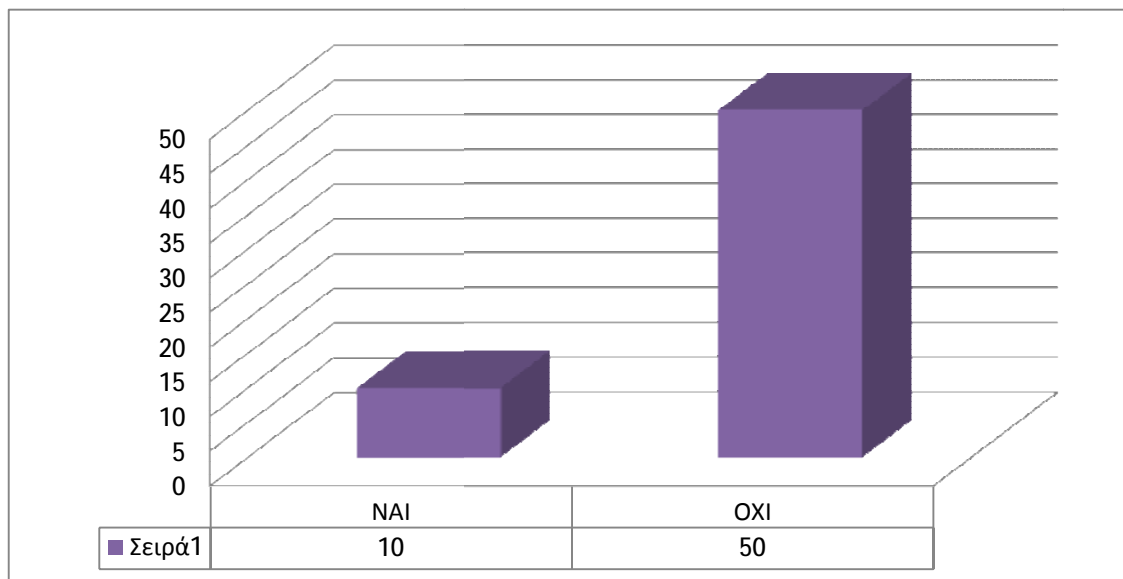
Οι 55 από τους 60 ερωτηθέντες δεν είναι καθόλου ικανοποιημένοι από τις οικονομικές απολαβές τους. Μέσα σε αυτούς είναι όλοι οι άνεργοι ερωτηθέντες καθώς και οι συνταξιούχοι οι οποίοι είδαν τα τελευταία έτη τις συντάξεις του να συρρικνώνονται.

**ΕΡΩΤΗΣΗ 8 : ΑΙΣΘΑΝΕΣΤΕ ΑΓΧΩΜΕΝΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΑΣ ΠΟΡΕΙΑ;**

A. NAI

B. OXI

NAI	10	16%
OXI	50	84%



Οι 50 από τους 60 ερωτηθέντες είναι αγχωμένοι για την επαγγελματική τους πορεία, ενώ αυτοί που μας απάντησαν αρνητικά στην ερώτηση αυτή είναι στην πλειοψηφία τους οι συνταξιούχοι και μερικοί από τους δημοσίους υπαλλήλους.

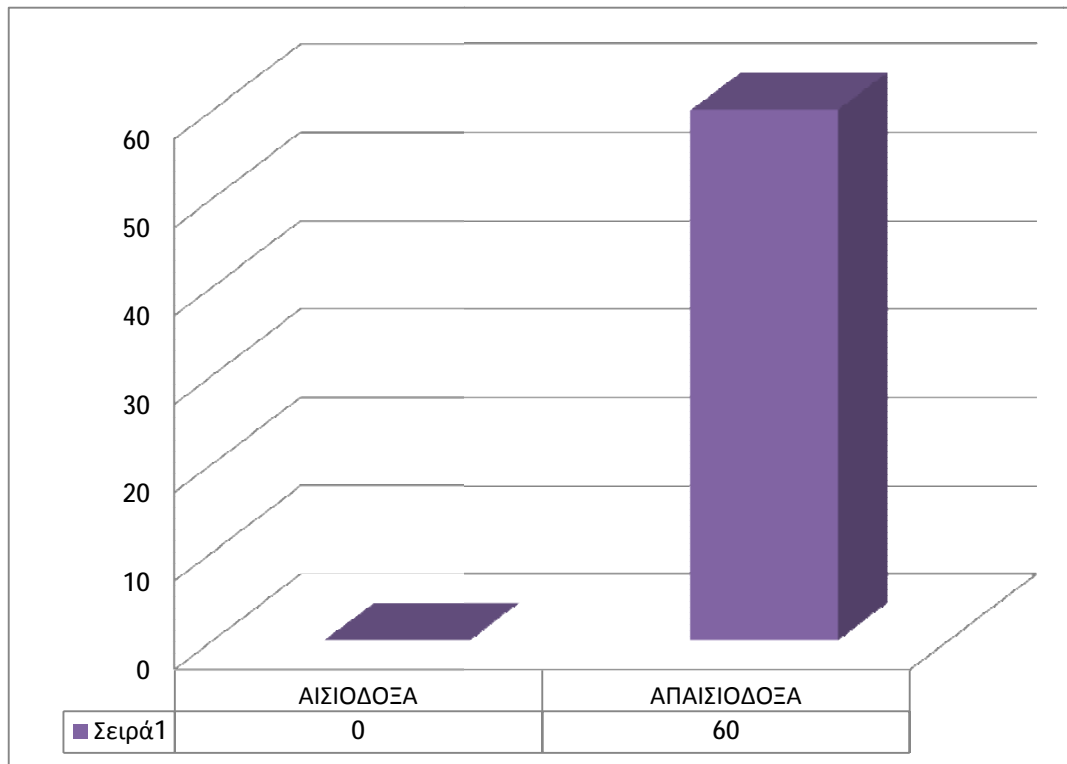


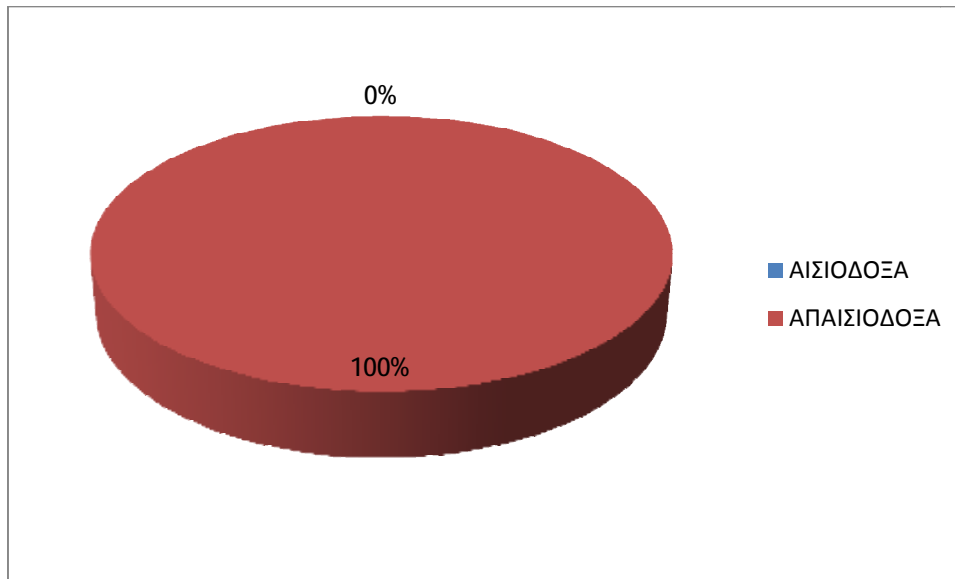
**ΕΡΩΤΗΣΗ 9.ΒΛΕΠΕΤΕ ΑΙΣΙΟΔΟΞΑ Ή ΑΠΑΙΣΙΟΔΟΞΑ ΤΗΣ ΠΟΡΕΙΑ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ;**

Α. ΑΙΣΙΟΔΟΞΑ

Β. ΑΠΑΙΣΙΟΔΟΞΑ

ΑΙΣΙΟΔΟΞΑ	0	0%
ΑΠΑΙΣΙΟΔΟΞΑ	60	100%





Μέσα από την ερώτηση αυτή επιβεβαιώσαμε το αίσθημα που όλοι οι Έλληνες νιώθουν τα τελευταία έτη, δηλαδή απαισιοδοξία σχετικά με την πορεία της οικονομικής κρίσης.

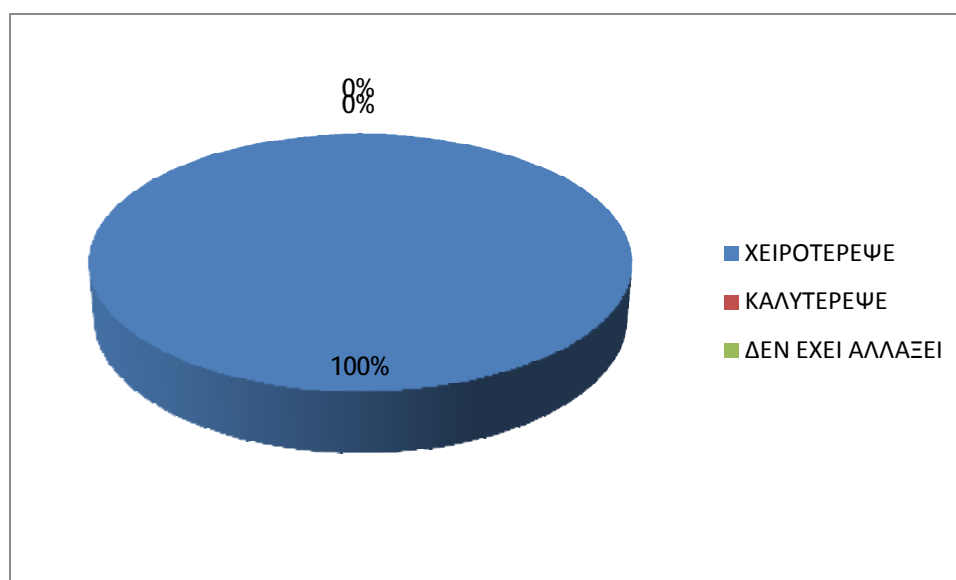
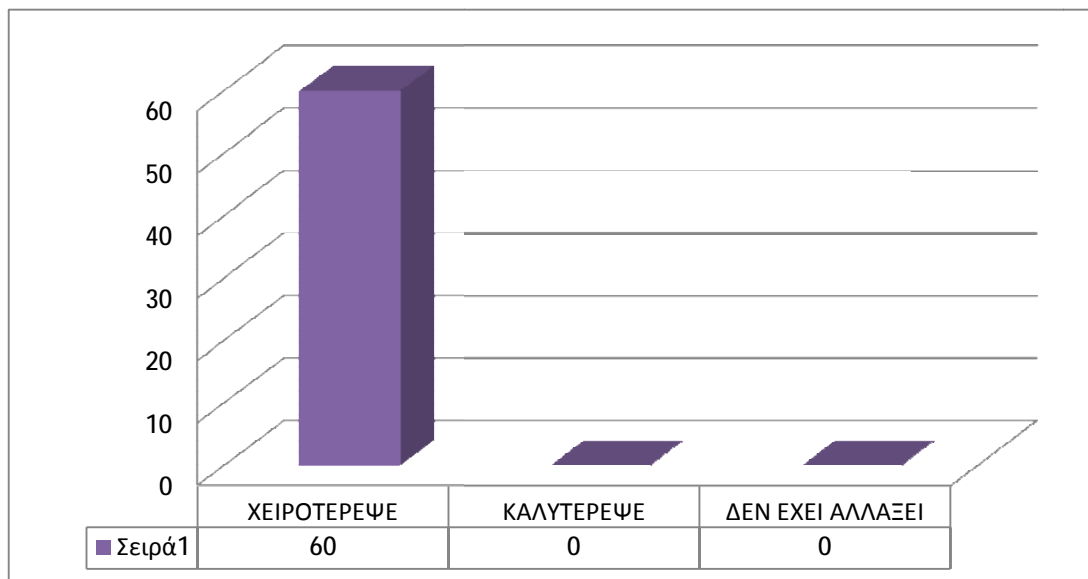
**ΕΡΩΤΗΣΗ 10: ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΩΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΩΝ ΕΤΩΝ (ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ) Η ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΣΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ:**

A. ΧΕΙΡΟΤΕΡΕΨΕ

B. ΚΑΛΥΤΕΡΕΨΕ

Γ. ΔΕΝ ΕΧΕΙ ΑΛΛΑΞΕΙ

ΧΕΙΡΟΤΕΡΕΨΕ	60	100%
ΚΑΛΥΤΕΡΕΨΕ	0	0%
ΔΕΝ ΕΧΕΙ ΑΛΛΑΞΕΙ	0	0%



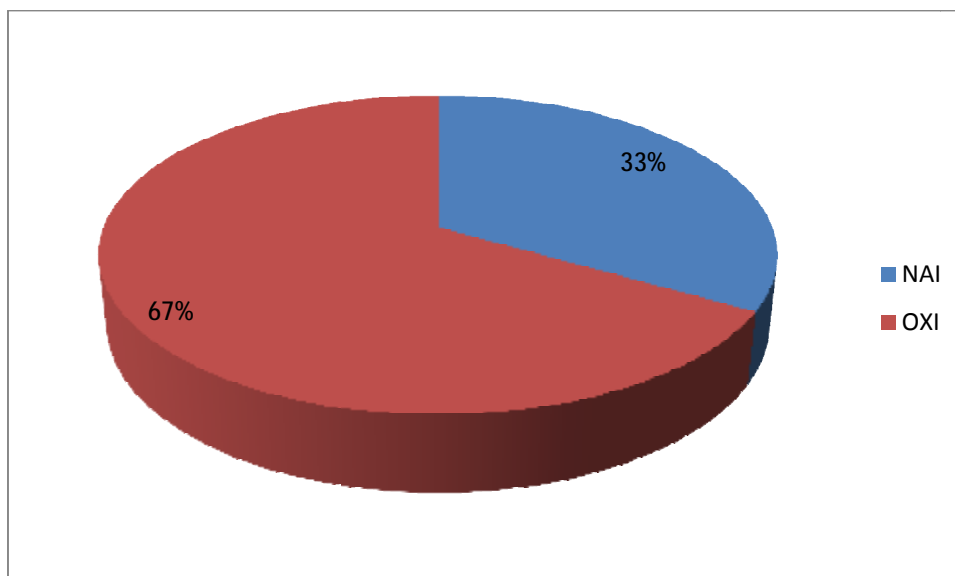
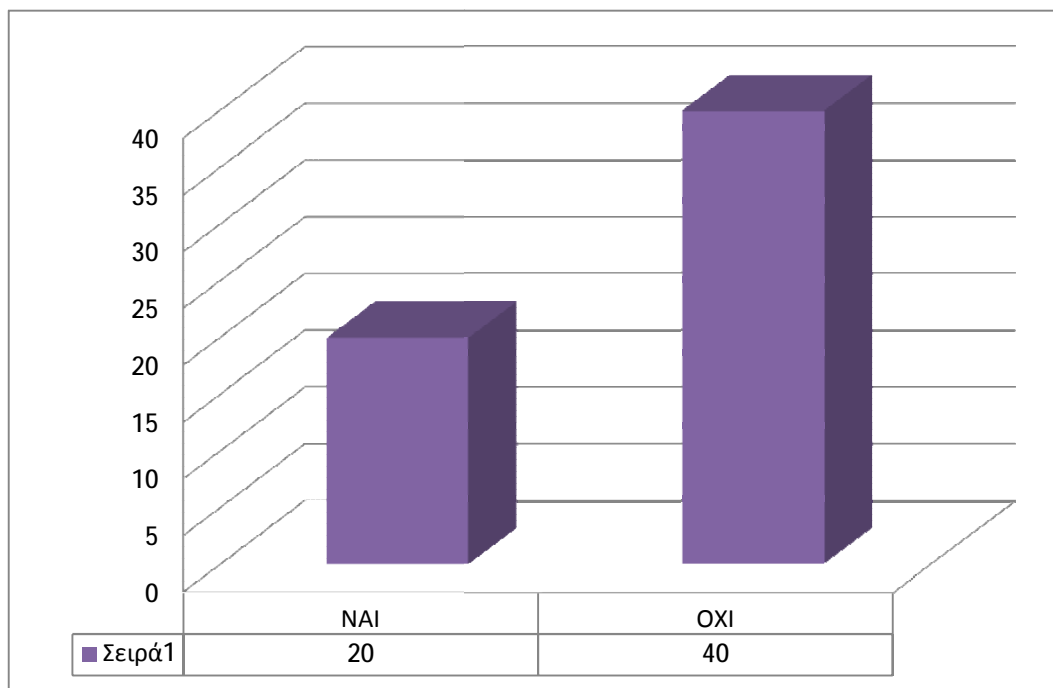
Όλο το ποσοστό των ερωτηθέντων μας απάντησε πως η οικονομική τους κατάσταση έχει τα τελευταία έτη χειροτερέψει.

**ΕΡΩΤΗΣΗ 11: ΕΧΕΤΕ ΣΚΕΦΤΕΙ ΤΟ ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΟ ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΣΗΣ ΓΙΑ ΕΣΑΣ Ή ΓΙΑ ΜΕΛΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΣΑΣ ΣΕ ΜΙΑ ΧΩΡΑ ΜΕ ΚΑΛΥΤΕΡΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ;**

A. ΝΑΙ

B. ΟΧΙ

ΝΑΙ	20	33,3%
ΟΧΙ	40	66,7%



Το 1/3 των ερωτηθέντων πας δήλωσε ότι έχει σκεφτεί το ενδεχόμενο μετανάστευσης σε μια ξένη χώρα προκειμένου να επιτύχει επαγγελματική αποκατάσταση.

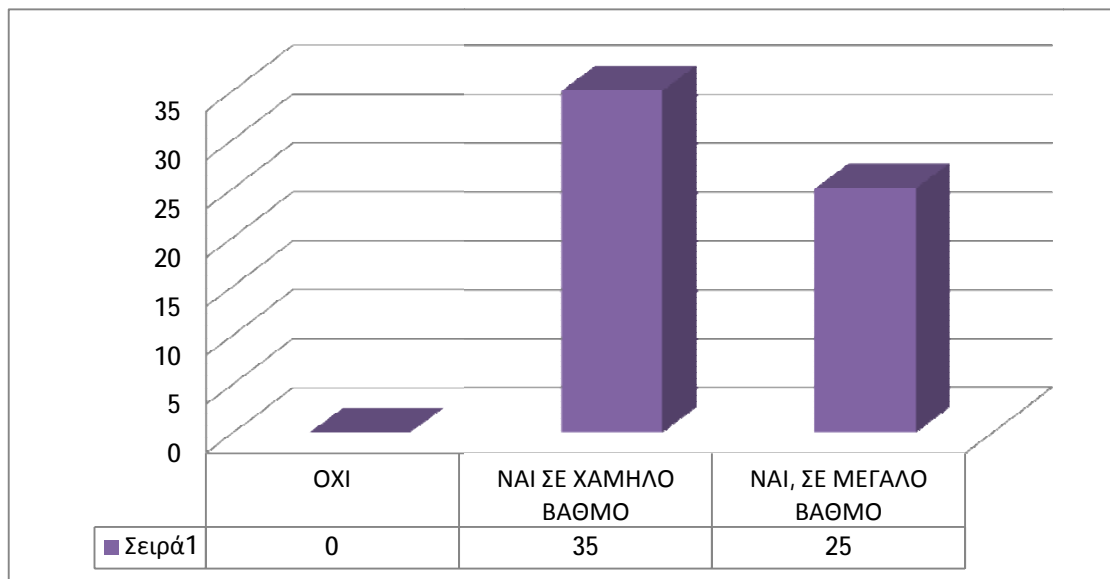
**ΕΡΩΤΗΣΗ 12: ΘΕΩΡΕΙΤΕ ΟΤΙ Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΑΛΛΑ ΚΑΙ Η ΑΔΗΛΩΤΗ ΜΑΥΡΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΘΑ ΑΥΞΗΘΟΥΝ ΤΑ ΕΠΟΜΕΝΑ ΕΤΗ:**

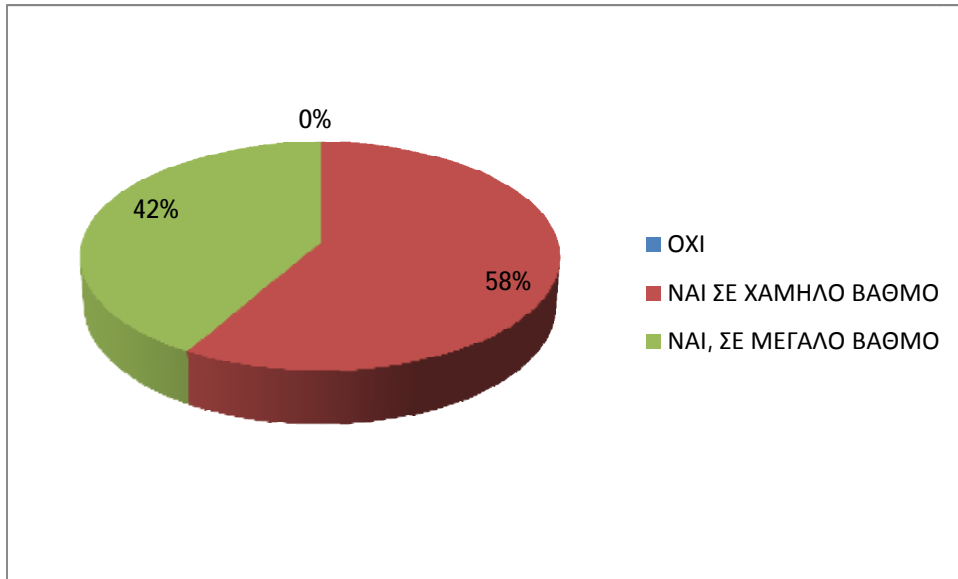
A. ΟΧΙ

B. ΝΑΙ ΣΕ ΧΑΜΗΛΟ ΒΑΘΜΟ

Γ.ΝΑΙ ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ

ΟΧΙ	0	0%
ΝΑΙ ΣΕ ΧΑΜΗΛΟ ΒΑΘΜΟ	35	58,3%
ΝΑΙ, ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	25	41,7%





Όλοι οι ερωτηθέντες μας θεωρούν πως η αδήλωτη, δηλαδή μαύρη και ανασφάλιστη εργασία θα αυξηθεί τα επόμενα έτη. Άλλοι πιστεύουν πως αυτό θα συμβεί σε χαμηλό βαθμό, άλλοι θεωρούν σε μεγάλο βαθμό.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ΤΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΝ ΜΕΣΩ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ**

Η οικονομική κρίση και η εφαρμογή των προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής έχουν χειροτερέψει δραματικά την κατάσταση της αγορά εργασίας στην Ελλάδα.

Η συνοχή της αγοράς εργασία θυσιάστηκε στο όνομα της ανταγωνιστικότητας και της αύξησης των εξαγωγών.

Η απορρύθμιση της αγοράς εργασίας, φαίνεται να πετυχαίνει μόνο ως προς την αύξηση των άτυπων μορφών εργασίας. Το πρόβλημα της ανεργίας σήμερα στη χώρα μας είναι πρόβλημα ζήτησης εργασίας και όχι πρόβλημα προσφοράς και κόστους εργασίας.

Σημαντικά συμπεράσματα προκύπτουν ως προς την άμεση ανάγκη παρέμβασης στην αγορά εργασίας, έτσι ώστε να αντιμετωπιστούν οι αρνητικές συνέπειες της ανεργίας στους μακροχρόνια άνεργους, στις γυναίκες, στους νέους, καθώς επίσης και οι δυσμενείς επιπτώσεις από την αύξηση της επισφαλούς εργασίας στους εργαζόμενους<sup>23</sup>.

Η ελληνική οικονομία πρέπει αμέσως να κινηθεί στην κατεύθυνση της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας μέσω επενδυτικών προγραμμάτων και νέων θεσμών, όπως τα προγράμματα εγγυημένης απασχόλησης.

Η δραματική αύξηση της μακροχρόνιας ανεργίας αποτυπώνει το βάθος της κρίσης στην αγορά εργασίας. Είναι απογοητευτικό το γεγονός ότι οι μακροχρόνια άνεργοι το τελευταίο τρίμηνο του 2014 ανερχόταν σε 909 χιλιάδες, ενώ το αντίστοιχο τρίμηνο του 2008 ανερχόταν σε 178 χιλιάδες. Η εξέλιξη αυτή συνεπάγεται ότι το μεγαλύτερο μέρος της αύξησης της ανεργίας στην διάρκεια της κρίσης μετατρέπεται σε δομική ανεργία.

---

<sup>23</sup> [www.inegsee.gr/.../Thessaloniki-8\\_9\\_16-H-katastasi-tis-agoras-ergasias-stin-Ellada.pd...](http://www.inegsee.gr/.../Thessaloniki-8_9_16-H-katastasi-tis-agoras-ergasias-stin-Ellada.pd...)

Η διάσταση αυτή είναι ιδιαίτερα ανησυχητική, καθώς προσδίδει στην αγορά εργασίας χαρακτηριστικά αποδόμησης και καθιστά επιτακτική την ανάγκη άμεσης λήψης πολιτικών και θεσμικών πρωτοβουλιών για την αντιμετώπιση της ανεργίας.

Αν και το ποσοστό ανεργίας είναι το μέγεθος που αντανακλά την κατάσταση της αγοράς εργασίας και τη μεταβολή του δυνητικού προϊόντος, εντούτοις το ποσοστό απασχόλησης είναι εξίσου σημαντικό μέγεθος, καθώς μας δείχνει τη δυναμική και τις προοπτικές δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας στην οικονομία.

Εκτός της μείωσης του ποσοστού απασχόλησης, στην διάρκεια της κρίσης σημειώθηκαν μεταβολές και στην διάρθρωση της απασχόλησης. Έχει μάλιστα σημασία να τονίσουμε ότι το ποσοστό της μη ηθελημένης μερικής απασχόλησης είναι εξαιρετικά υψηλό και μάλιστα πλησιάζει το 70% του συνόλου της μερικής απασχόλησης.

Αξίζει εδώ να σημειώσουμε πως οι κλάδοι που εμφανίζουν τη μεγαλύτερη μείωση ήταν της μεταποίησης, του εμπορίου και ειδικά των κατασκευών.

Η αγορά εργασίας στην χώρα μας υπό τις παρούσες συνθήκες, δεν μπορεί από μόνη της να αντιμετωπίσει το πρόβλημα της υψηλής ανεργίας, συνεπώς καθίστανται αναγκαίες παρεμβάσεις στοχευμένες στην επανένταξη κυρίως μακροχρόνια ανέργων.

Μία από τις βασικές υποθέσεις της πολιτικής της εσωτερικής υποτίμησης είναι ότι η μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας, μέσω της μείωσης του ονομαστικού μέσου μισθού, θα οδηγήσει σε αύξηση της απασχόλησης και συνεπώς σε μείωση της ανεργίας.

Βέβαια πιθανώς η μείωση των μισθών θα συρρικνώσει την εγχώρια ζήτηση και θα αυξήσει την ανεργία. Το αποτέλεσμα αυτό θα είναι ιδιαίτερα έντονο στον αναπτυξιακό μοντέλο της Ελλάδας, όπου η οικονομική δραστηριότητα προσδιορίζεται σε μεγάλο βαθμό από την εγχώρια ζήτηση<sup>24</sup>.

---

<sup>24</sup> [www.inegsee.gr/.../Thessaloniki-8\\_9\\_16-H-katastasi-tis-agoras-ergasias-stin-Ellada.pdf...](http://www.inegsee.gr/.../Thessaloniki-8_9_16-H-katastasi-tis-agoras-ergasias-stin-Ellada.pdf...)



Η μείωση του κόστους εργασίας αυξάνει το ποσοστό ανεργίας. Με άλλα λόγια, οι μειώσεις στον κατώτατο και στον μέσο μισθό, και κατ' επέκταση στο μοναδιαίο κόστος εργασίας, είχαν ως αποτέλεσμα την αύξηση της ανεργίας. Συνεπώς δεν τεκμηριώνεται εμπειρικά μια από τις θεμελιακές υποθέσεις των προγραμμάτων λιτότητας που εφαρμόζονται στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια.

Επιπροσθέτως, η μείωση του κόστους εργασίας όχι μόνο δεν οδήγησε τους εργοδότες να προσλάβουν περισσότερους εργαζομένους αλλά συνέβαλε και στη κατάρρευση της εγχώριας ζήτησης<sup>25</sup>.

Η εκτίναξη της επισφάλειας στην εργασία είναι το τρίτο πεδίο – πέρα από την δραματική αύξηση της ανεργίας και την σημαντική μείωση της απασχόλησης – όπου αποτυπώνεται η αποδόμηση της αγοράς εργασίας την οποία προκάλεσε η πολιτική της δημοσιονομικής προσαρμογής και της εσωτερικής υποτίμησης. Η επισφαλής εργασία δημιουργεί ειδικά στις κοινωνικές ομάδες που αντιμετωπίζουν υψηλό ρίσκο ανεργίας, όπως οι γυναίκες και οι μακροχρόνια άνεργοι, σημαντικές οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες, καθώς λειτουργεί ως εξαναγκαστικός μηχανισμός αποδοχής μη αξιοπρεπών θέσεων και συνθηκών εργασίας με υψηλό ρίσκο εξόδου από την αγορά εργασίας.

Παρόλα αυτά η απασχόληση των ανδρών αυξήθηκε κυρίως με την μορφή της προσωρινής απασχόλησης, ενώ η αύξηση των μερικώς απασχολούμενων αορίστου διάρκειας κατανεμήθηκε εξίσου στα δύο φύλα.

Συμπερασματικά, η ευελιξία της εργασίας στην Ελλάδα φαίνεται να έχει ενισχυθεί σημαντικά στη διάρκεια της οικονομικής κρίσης και ως αποτέλεσμα της δραματικής αύξησης της ανεργίας και της μείωσης της διαπραγματευτικής ισχύος των εργαζομένων, αλλά και των θεσμικών παρεμβάσεων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων.

Η χώρα μας μοιάζει να βρίσκεται μπροστά σε μια σοβαρή μεταβολή του εργασιακού προτύπου της με έντονα νεοφιλελεύθερα χαρακτηριστικά, το οποίο θα χαρακτηρίζεται από την αύξηση των ευέλικτων μορφών εργασίας και την αποδόμηση του εργατικού δικαίου.

---

<sup>25</sup> [www.inegsee.gr/.../Thessaloniki-8\\_9\\_16-H-katastasi-tis-agoras-ergasias-stin-Ellada.pdf...](http://www.inegsee.gr/.../Thessaloniki-8_9_16-H-katastasi-tis-agoras-ergasias-stin-Ellada.pdf...)

## Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΠΑΝΩ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Όπως ήταν επακόλουθο της μειωμένης κατανάλωσης λόγω της οικονομικής κρίσης και κατά συνέπεια της παραγωγής στους περισσότερους κλάδους της χώρας, δεν ήταν λίγες οι επιχειρήσεις που κήρυξαν πτώχευση ενώ πολλές είναι και οι επιχειρήσεις που για να γλιτώσουν προσπαθούν να μειώσουν το λειτουργικό κόστος. Αυτό έχει σοβαρές συνέπειες στον κόσμο της εργασίας, οι οποίες δυστυχώς οδηγούν σε πολύ διαφορετικά καθεστώτα εργασιακών σχέσεων από αυτά που μέχρι πρότινος γνωρίζαμε.

Οι βραχυ-μεσοπρόθεσμες μεταβολές στις εργασιακές σχέσεις το τελευταίο χρονικό διάστημα έχουν επιταχυνθεί εξαιτίας των δονήσεων που το παγκόσμιο σύστημα έχει υποστεί. Οι πρόσφατες εξελίξεις εντάσσονται στις μακροχρόνιες τάσεις στη δομή της απασχόλησης που χαρακτηρίζονται από κρίσιμες αλλαγές στον πυρήνα της εργασιακής σχέσης.

Πιο συγκεκριμένα:

- αναδιαρθρώνονται οι όροι και οι συνθήκες εργασίας με αιχμή της προωθούμενες μεταρρυθμίσεις στο δημόσιο τομέα και το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης.
- προάγονται πολιτικές απασχόλησης που στοχεύουν στη στατιστική μείωση του ποσοστού ανεργίας και την αύξηση της ευελιξίας στις εθνικές αγορές εργασίας και παρέχουν κοινωνική προστασία και διαφορισμό των εργασιακών δικαιωμάτων σε πολλαπλές κατηγορίες υπαλλήλων.
- προωθούνται μορφές διαπραγμάτευσης και διευθέτησης των εργασιακών διενέξεων που εστιάζουν στον εθελοντικό χαρακτήρα της όποιας ρύθμισης, τις ανοιχτές διαδικασίες εταιρικής και την επικράτηση επιχειρησιακών συλλογικών συμφωνιών διοίκησης – εργαζομένων σε βάρος των κλαδικών ρυθμίσεων.
- υιοθετούνται πολυποίκιλες συμπεριφορές και στρατηγικές των εθνικών συνδικαλιστικών οργανώσεων εν μέσω της συρρίκνωσης της διαπραγματευτικής τους δύναμης.

Εξίσου σημαντικές είναι και οι εξελίξεις στο κοινωνικό και οικονομικό πλαίσιο της απασχόλησης που χαρακτηρίζονται από τα εξής:

- Την αύξηση της ανεξάρτητης έναντι της εξαρτημένης και την συρρίκνωση της κοινωνικής προστασίας των εργαζομένων.
- την διεύρυνση της ευέλικτης απασχόλησης, την συμπίεση των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων, την αύξηση της εργασιακής ανασφάλειας και την μείωση της ικανοποίησης από την εργασία.
- την χαλάρωση της σταθερότητας στον προσδιορισμό του εργοδότη διαμέσου της λειτουργίας των ομίλων και δίκτυο επιχειρήσεων, την μεταβίβαση και συγχώνευση επιχειρήσεων και την διάδοση της υπεργολαβίας
- τη μείωση του ρόλου της συλλογικής διαπραγμάτευσης και των συλλογικών εργασιακών σχέσεων προς όφελος των ατομικών συμφωνιών
- την επέκταση του φαινομένου των θέσεων εργασίας χαμηλής ποιότητας ιδίως στον τομέα των υπηρεσιών.

Η οικονομική κρίση που γίνεται όλο και πιο αισθητή στη χώρα μας συνοδεύεται από πολυσήμαντες πιέσεις στον κόσμο της εργασίας.

Το πεδίο των εργασιακών σχέσεων γίνεται ακόμη πιο γόνιμο για την δρομολόγηση ή και την επιτάχυνση αλλαγών που προωθούν τις επισφαλείς μορφές απασχόλησης και την ριζική αναδιάρθρωση των παραδοσιακών σχέσεων εργασίας.

## ΕΡΕΥΝΑ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟΝ ΑΡΙΘΜΟ ΤΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2008-2016

Ύστερα από έρευνα που πραγματοποίησε η Ελληνική Στατιστική αρχή προέκυψαν τα ακόλουθα αποτελέσματα σχετικά με τον αριθμό των ανέργων για κάθε τρίμηνο του έτους για τα έτη 2008 έως 2016<sup>26</sup>.

ΤΡΙΜΗΝΑ ΑΝΑ ΕΤΟΣ	ΑΝΕΡΓΟΙ(σε χιλιάδες)
1ο 2008	418,6
2ο 2008	366,7
3ο 2008	364
4ο 2008	402,2
1ο 2009	476,7
2ο 2009	455,6
3ο 2009	477,9
4ο 2009	528,6
1ο 2010	600,2
2ο 2010	604,6
3ο 2010	631,9
4ο 2010	720,8
1ο 2011	799,6
2ο 2011	815,6
3ο 2011	883,5
4ο 2011	1028,6
1ο 2012	1119,1
2ο 2012	1163
3ο 2012	1218,4
4ο 2012	1279,9
1ο 2013	1336
2ο 2013	1327,9
3ο 2013	1320,3
4ο 2013	1337,2
1ο 2014	1342,2
2ο 2014	1280,1
3ο 2014	1229,4
4ο 2014	1245,9
1ο 2015	1272,5

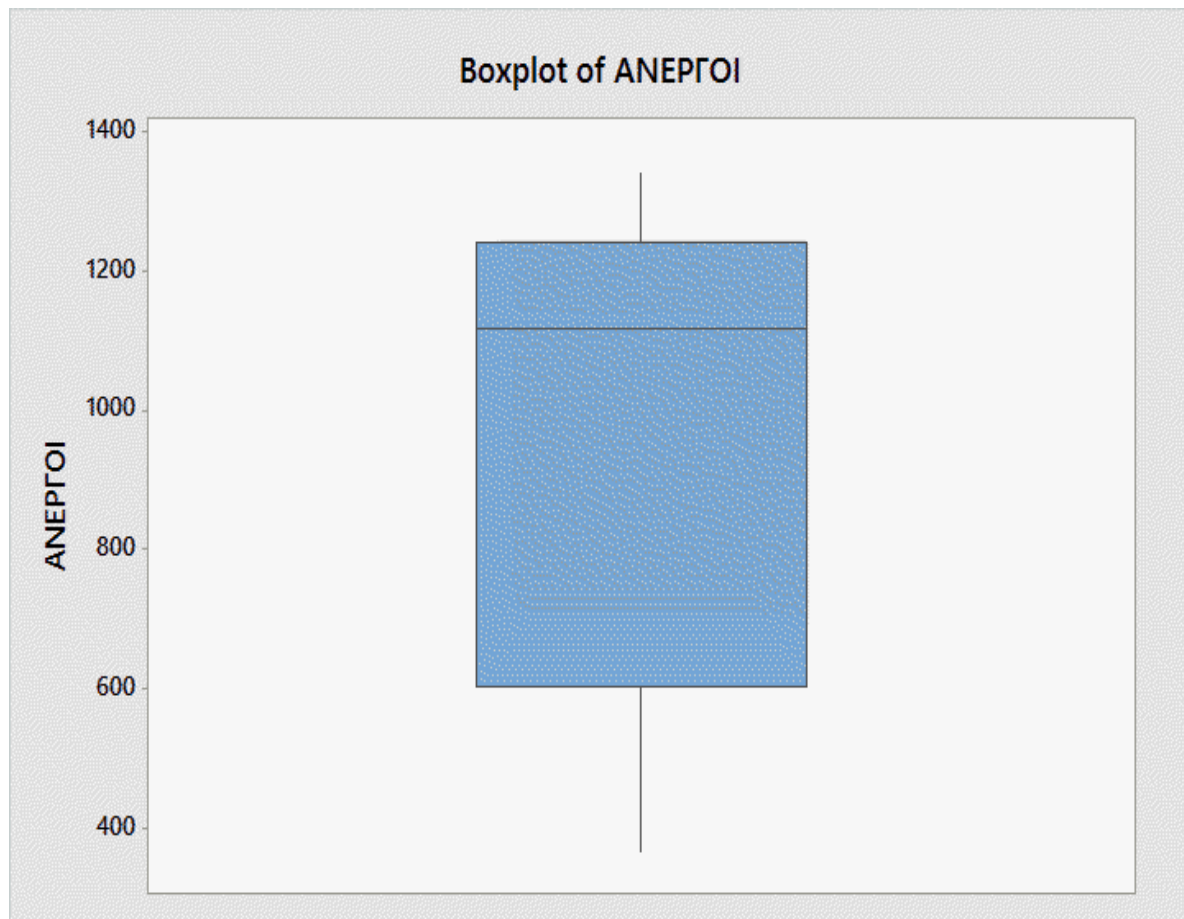
<sup>26</sup> <http://www.statistics.gr/el/statistics/pop>

2ο 2015	1180,1
3ο 2015	1160,5
4ο 2015	1174,7
1ο 2016	1195,1
2ο 2016	1112,1
3ο 2016	1092,6
4ο 2016	1124

Πιο κάτω ακολουθεί η στατιστική ανάλυση των αποτελεσμάτων αυτών. Αρχικά θα παρουσιαστεί το θηκόγραμμα. Το **θηκόγραμμα** είναι ένας γραφικός τρόπος παρουσίασης πέντε περιληπτικών μέτρων μιας κατανομής ομαδοποιημένων δεδομένων, με συνδυασμό των οποίων είναι δυνατή η άντληση περισσότερων πληροφοριών από αυτήν που περιέχεται στα πέντε αυτά μέτρα.

Πρόκειται για ένα χρήσιμο διάγραμμα, ειδικά όσον αφορά τη σύγκριση συνεχών κατανομών σε διαφορετικούς πληθυσμούς (π.χ. το εισόδημα μεταξύ ανδρών-γυναικών). Για τη κατασκευή του δημιουργείται ένα ορθογώνιο πλαίσιο με βάσεις το πρώτο και το τρίτο τεταρτημόριο. Ενδιάμεσα τοποθετείται η διάμεσος (το 2ο τεταρτημόριο). Από τα μέσα των βάσεων αναπτύσσονται γραμμές οι οποίες συνδέουν τις οριακές τιμές της μεταβλητής. Ο υπολογισμός των οριακών τιμών γίνεται βάσει ενός μαθηματικού τύπου που δε θα αναφερθεί. Απλώς επισημαίνουμε ότι καλύπτει αρκετή απόσταση προς τις δύο πλευρές των δεδομένων. Αν υπάρχουν και άλλες τιμές εκτός των οριακών τιμών, αυτές δηλώνονται επιπλέον, συνήθως με αστερίσκους ή κουκκίδες<sup>27</sup>.

<sup>27</sup><https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%98%CE%B7%CE%BA%CF%8C%CE%B3%CF%81%CE%B1%CE%BC%CE%BC%CE%B1>



Από το πιο πάνω θηκόγραμμα βλέπουμε ότι η κατανομή των ανέργων παρουσιάζει ασυμμετρία και μάλιστα θετική. Επίσης θα πρέπει να τονίσουμε ότι έχουμε μεγάλη μεταβλητότητα καθώς το ορθογώνιο είναι πλατύ.

Ακολουθεί η ανάλυση των βασικότερων στατιστικών παραμέτρων.

Οι στατιστικές παράμετροι που θα υπολογιστούν είναι οι εξής:

- **ΑΡΙΘΜΗΤΙΚΟΣ ΜΕΣΟΣ:** (Αριθμητικός) Μέσος όρος ορίζεται η πρόσθεση των μελών ενός αριθμητικού συνόλου και έπειτα η διαίρεσή του αποτελέσματος αυτής της πρόσθεσης με τον αριθμό του πλήθους των μελών που υπάρχει μέσα σε αυτό το αριθμητικό σύνολο. Ο (Αριθμητικός) Μέσος Όρος είναι Μέτρο Κεντρικής Τάσης.

- ΤΥΠΙΚΗ ΑΠΟΚΛΙΣΗ: η **τυπική απόκλιση** (SD, εκπροσωπούμενη επίσης από το ελληνικό γράμμα σίγμα  $\sigma$  ή  $s$ ) είναι ένα μέτρο που χρησιμοποιείται για να υπολογιστεί το ποσό της μεταβολής ή της διασποράς ενός συνόλου τιμών δεδομένων. Μια χαμηλή τυπική απόκλιση υποδηλώνει ότι τα σημεία των δεδομένων τείνουν να είναι κοντά στο μέσο όρο (που ονομάζεται επίσης η αναμενόμενη τιμή) του συνόλου, ενώ μία υψηλή τυπική απόκλιση υποδεικνύει ότι τα στοιχεία απλώνονται πάνω από ένα ευρύτερο φάσμα των τιμών.

Η τυπική απόκλιση μιας τυχαίας μεταβλητής, ενός στατιστικού πληθυσμού, ενός συνόλου δεδομένων, ή της κατανομής πιθανότητας είναι η τετραγωνική ρίζα της διακύμανσης της. Είναι αλγεβρικά απλούστερη, αν και στην πράξη λιγότερο ισχυρή από τη μέση απόλυτη απόκλιση. Μία χρήσιμη ιδιότητα της τυπικής απόκλισης είναι ότι, σε αντίθεση με την διακύμανση, εκφράζεται στις ίδιες μονάδες με τα δεδομένα. Υπάρχουν επίσης άλλα μέτρα απόκλισης από τον κανόνα, συμπεριλαμβανομένων της μέσης απόλυτης απόκλισης, η οποία παρέχει διαφορετικές μαθηματικές ιδιότητες από την τυπική απόκλιση.

Εκτός από την έκφραση της μεταβλητότητας του πληθυσμού, η τυπική απόκλιση συνήθως χρησιμοποιείται για τη μέτρηση της εμπιστοσύνης στα στατιστικά συμπεράσματα. Για παράδειγμα, το περιθώριο λάθους σε δεδομένα δημοσκοπήσεων προσδιορίζεται με τον υπολογισμό της αναμενόμενης τυπικής απόκλισης στα αποτελέσματα, αν η ίδια δημοσκόπηση έπρεπε να διεξαχθεί πολλές φορές. Αυτή η εξαγωγή της τυπικής απόκλισης συχνά αποκαλείται «τυπικό σφάλμα» της εκτίμησης ή «τυπικό σφάλμα της μέσης τιμής» όταν αναφέρεται σε μια μέση τιμή. Υπολογίζεται ως η τυπική απόκλιση όλων των μέσων τιμών που θα υπολογίζονται από τον εν λόγω πληθυσμό, εάν καταρτιστεί ένας άπειρος αριθμός δειγμάτων και μια μέση τιμή για κάθε δείγμα που υπολογίζεται.

Είναι πολύ σημαντικό να σημειωθεί ότι η τυπική απόκλιση ενός πληθυσμού και το τυπικό σφάλμα μιας στατιστικής που προέρχεται από τον εν λόγω πληθυσμό (όπως τη μέση τιμή) είναι αρκετά διαφορετικές αλλά σχετικές (σε σχέση με το αντίστροφο της τετραγωνικής ρίζας του αριθμού των παρατηρήσεων) . Το αναφερόμενο περιθώριο λάθους σε μια δημοσκόπηση υπολογίζεται από το τυπικό σφάλμα της μέσης τιμής (ή εναλλακτικά από το γινόμενο της τυπικής απόκλισης του πληθυσμού και του αντίστροφου της τετραγωνικής ρίζας του μεγέθους του δείγματος, το οποίο είναι το

ίδιο πράγμα) και είναι τυπικά περίπου διπλάσια της τυπικής απόκλισης του μισού πλάτους ενός διαστήματος εμπιστοσύνης 95 τοις εκατό.

Στην επιστήμη, οι ερευνητές συνήθως αναφέρουν την τυπική απόκλιση των πειραματικών δεδομένων, και μόνο αποτελέσματα που πέφτουν πολύ μακρύτερα από δύο τυπικές αποκλίσεις μακριά από ό, τι θα αναμενόταν θεωρούνται στατιστικά σημαντικές- κανονικό τυχαίο σφάλμα ή διακύμανση των μετρήσεων με αυτό τον τρόπο διακρίνονται από τυχαίες μεταβολές. Η τυπική απόκλιση είναι επίσης σημαντική στα οικονομικά, όπου η τυπική απόκλιση στο ποσοστό απόδοσης της επένδυσης είναι ένα μέτρο της μεταβλητότητας της επένδυσης.

- **ΔΙΑΚΥΜΑΝΣΗ:** η **διακύμανση** είναι η αναμενόμενη τιμή της τετραγωνικής απόκλισης της τυχαίας μεταβλητής από τη μέση τιμή, και άτυπα μετρά πόσο μακριά ένα σύνολο (τυχαίων) αριθμών απλώνεται από τη μέση τιμή του. Η διακύμανση έχει κεντρικό ρόλο στη στατιστική. Χρησιμοποιείται στην περιγραφική στατιστική, στατιστική συμπερασματολογία, έλεγχο υποθέσεων, έλεγχο καλής προσαρμογής.
- **ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΟΤΗΤΑΣ:** Ένα μέτρο με το οποίο μπορούμε να ξεπεράσουμε τις παραπάνω δυσκολίες και το οποίο μας βοηθά στη σύγκριση ομάδων τιμών, που είτε εκφράζονται σε διαφορετικές μονάδες μέτρησης είτε εκφράζονται στην ίδια μονάδα μέτρησης, αλλά έχουν σημαντικά διαφορετικές μέσες τιμές, είναι ο **συντελεστής μεταβολής** ή **συντελεστής μεταβλητότητας** (coefficient of variation), ο οποίος ορίζεται από το λόγο:

$$CV = \frac{\text{τυπική απόκλιση}}{\text{μέση τιμή}} \cdot 100\% = \frac{s}{\bar{x}} \cdot 100\%$$

Ο συντελεστής μεταβολής εκφράζεται επί τοις εκατό, είναι συνεπώς ανεξάρτητος από τις μονάδες μέτρησης και παριστάνει ένα μέτρο **σχετικής διασποράς** των τιμών και όχι της απόλυτης διασποράς, όπως έχουμε δει έως τώρα. Εκφράζει, δηλαδή, τη μεταβλητότητα των δεδομένων *απαλλαγμένη* από την επίδραση της μέσης τιμής.

- **ΕΥΡΟΣ:** Το απλούστερο από τα μέτρα διασποράς είναι το **εύρος** ή **κύμανση** (range) ( $R$ ), που ορίζεται ως η διαφορά της ελάχιστης παρατήρησης από τη μέγιστη παρατήρηση, δηλαδή:  $R = \text{Μεγαλύτερη παρατήρηση} - \text{Μικρότερη παρατήρηση}$ .



- ΔΙΑΜΕΣΟΣ: Η διάμεση τιμή είναι ένα ακόμα στατιστικό μέγεθος Μέτρησης της Κεντρικής Τάσης. Διάμεση τιμή ορίζεται ο αριθμός που θα βρεθεί να είναι μεσαία τιμή αν το σύνολο μίας αριθμητικής σειράς τοποθετηθεί κατά αύξουσα σειρά. Εξ' ορισμού, η Διάμεση τιμή “χωρίζει” ένα αριθμητικό σύνολο στη μέση όταν έχει τοποθετηθεί κατά αύξουσα σειρά. Δηλαδή, το 50% του πλήθους της αριθμητικής σειράς θα είναι πριν από τον Διάμεσο αριθμό και το άλλο 50% θα είναι μετά τον Διάμεσο αριθμό.
- 1<sup>ο</sup> ΤΕΤΑΡΤΗΜΟΡΙΟ: Σε σύνολο διατεταγμένων παρατηρήσεων, ορίζουμε το πρώτο τεταρτημόριο Q1 ως την τιμή, αριστερά της οποίας βρίσκεται το πολύ το 25% του συνολικού αριθμού των δεδομένων.
- 3<sup>ο</sup> ΤΕΤΑΡΤΗΜΟΡΙΟ: το τρίτο τεταρτημόριο Q3 ορίζεται ως η τιμή, αριστερά της οποίας βρίσκεται το πολύ το 75% του συνολικού αριθμού των δεδομένων.

### ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΠΑΡΑΜΕΤΡΩΝ

**Mean (μέσος) : 946.8.** Η παράμετρος αυτή ορίζει το σημείο γύρω από το οποίο συσσωρεύονται οι διάφορες τιμές του πληθυσμού των ανέργων και βρίσκεται στο κέντρο της σειράς των παρατηρήσεων καθώς ο πληθυσμός παρουσιάζει ομοιογένεια. Ο μέσο όρος λοιπόν των ανέργων είναι 946,8 χιλιάδες άνθρωποι.

**StDev (Τυπική Απόκλιση) : 347.7.** Η τυπική απόκλιση εκφράζει την διασπορά των παρατηρήσεων από τον μέσο αριθμητικό. Η διασπορά των παρατηρήσεων από τον μέσο αριθμητικό των παρατηρήσεων είναι 347,7 χιλιάδες άνεργοι.

**Variance (Διακύμανση) : 120917.7.** Είναι ο μέσος αριθμητικός των τετραγώνων των αποκλίσεων των τιμών των παρατηρήσεων από τον αριθμητικό μέσο των ανέργων και είναι 120917,7 χιλιάδες άνεργοι.

**CoefVar (Συντελεστής μεταβλητότητας.) : 36.73.** Είναι το βασικό μέτρο της σχετικής διασποράς και εκφράζει την μεταβλητότητα των παρατηρήσεων. Βλέπουμε λοιπόν πως ο συντελεστής μεταβλητότητας είναι 36,73%, πολύ υψηλή μεταβλητότητα, άρα το σύνολο των τιμών των παρατηρήσεων των ανέργων έχει πολύ χαμηλή ομοιογένεια.

**Minimum (Ελάχιστο) : 364.0.** Η ελάχιστη τιμή των ανέργων για κάθε χρονική περίοδο είναι 364 χιλιάδες άνθρωποι.

**Median (διάμεσος) : 1115.6.** Η διάμεσος τιμή είναι η στατιστική αυτή παράμετρος η οποία χωρίζει τις τιμές της μεταβλητής σε δύο ίσες ομάδες δηλαδή το 50% των τιμών της μεταβλητής είναι μικρότερο ή ίσο με την τιμή της διαμέσου και το άλλο μισό μεγαλύτερο ή ίσο με αυτήν. Δηλαδή βλέπουμε πως το 50% των ανέργων είναι μικρότερο από 1115, 6 χιλιάδες και το υπόλοιπο 50% είναι μεγαλύτερο από την τιμή αυτή.

**Maximum ( Μέγιστο) : 1342.2.** Η μέγιστη τιμή των ανέργων που παρατηρείται είναι 1342,2 χιλιάδες άνθρωποι.

**Range (Εύρος) : 978.2.** Το εύρος είναι μία παράμετρος που δείχνει την διαφορά ανάμεσα στην μεγαλύτερη και μικρότερη τιμή μιας σειράς παρατηρήσεων. Συνεπώς βλέπουμε πως η διαφορά ανάμεσα στην μέγιστη τιμή του αριθμού των ανέργων και στην ελάχιστη τιμή του αριθμού των ανέργων είναι 978,2 χιλιάδες άνεργοι.

**Q1 : 601.3.** Το πρώτο τεταρτημόριο είναι η τιμή εκείνη της μεταβλητής κάτω από την οποία βρίσκεται το 25% του συνόλου των παρατηρήσεων και επάνω από αυτή το 75% του συνόλου των παρατηρήσεων. Συνεπώς το 25% του συνόλου των ανέργων βρίσκεται κάτω από 601,3 χιλιάδες άνθρωποι ενώ το 75% είναι πάνω από 601,3 χιλιάδες άνθρωποι.

**Q3 : 1241.8.** Το τρίτο τεταρτημόριο είναι η τιμή εκείνη της μεταβλητής κάτω από την οποία βρίσκεται το 75% του συνόλου των παρατηρήσεων και επάνω από αυτήν το 25% του συνόλου των παρατηρήσεων. Συνεπώς το 75% του συνόλου των ανέργων είναι τιμή κάτω από 1241,8 χιλιάδες άνεργοι και το 25% πάνω από αυτήν την τιμή.

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στην παρούσα πτυχιακή εργασία ασχοληθήκαμε με την έννοια και τα δεδομένα της αγοράς εργασίας, τον εργαζόμενο και τον θεσμό του στην Ελλάδα.

Μελετήσαμε ποικίλη βιβλιογραφία, ηλεκτρονικά άρθρα, άρθρα από εφημερίδες, έρευνες που κατά καιρούς προκειμένου να αποτυπώσουμε επαρκώς την κατάσταση που επικρατεί τα τελευταία χρόνια στην αγορά εργασίας εν μέσω της οικονομικής κρίσης και όλων των δυσμενών αλλαγών που έχουν επέλθει στην φορολογία και στις μισθολογικές αποδοχές των εργαζομένων.

Μέσα από την μελέτη λοιπόν αυτή, διαπιστώσαμε πως οι μεταβολές στην εργασιακές σχέσεις και στην εργατική νομοθεσία, τα τελευταία έτη έχουν σαφώς επιταχυνθεί λόγω της βαθιάς οικονομικής κρίσης. Διαπιστώσαμε την αύξηση του φαινομένου της ευέλικτης εργασίας, δηλαδή της ‘part-time’ – μερικής απασχόλησης, την ανασφάλιστης απασχόλησης, την μη εξαρτημένη απασχόληση, την μη αποζημίωση των απολυμένων.

Τα τελευταία έτη οι αλλαγές στην αγορά εργασίας είναι πολλές και καταγιγιστικές. Οι αλλαγές αυτές κινούνται στα ίδια πλαίσια με τις αλλαγές που συντελούνται στην χώρα κατά την τελευταία 20ετία σε μεγαλύτερη όμως ένταση.

Η επιδείνωση της κατάστασης, η αύξηση της ανεργίας και η δραστική μείωση των μισθών έχουν αρνητική επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση. Οι εργαζόμενοι αισθάνονται όλο και περισσότερο δυσαρεστημένοι εξαιτίας της κρίσης, συμπεριφορά που έχει αρνητικές επιπτώσεις στην παραγωγικότητα, την αποτελεσματικότητα και την εργασιακή επίδοση.

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

### ΣΥΓΓΡΑΜΑΤΑ

Καρακατσάνης Α./Γαρδίκας Σ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 5<sup>η</sup> εκδ, 1995, σελ 171 επ.,  
Καποδίστριας Ι., Στοιχεία εργατικού δικαίου, τευχος ΙΙ, Αθήνα, σελ 37

Κουκιάδης Δ.Ι, Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας,  
ΣΤ' έκδοση, εκδόσεις Σακκούλα

### ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

[www.el.wikipedia.org/wiki/Ανθρώπινο\\_κεφάλαιο](http://www.el.wikipedia.org/wiki/Ανθρώπινο_κεφάλαιο)

[www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/MELETH\\_25.pdf](http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/MELETH_25.pdf)

[www.syn.gr/programma/b5.htm](http://www.syn.gr/programma/b5.htm)

[www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/05/Ep.-ekthesi-8.pdf](http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/05/Ep.-ekthesi-8.pdf)

[www.inegsee.gr/.../Thessaloniki-8\\_9\\_16-H-katastasi-tis-agoras-ergasias-stin-Ellada.pd...](http://www.inegsee.gr/.../Thessaloniki-8_9_16-H-katastasi-tis-agoras-ergasias-stin-Ellada.pd...)

